

**УНИВЕРЗИТЕТ “ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ”- ШТИП**  
**ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

**ТРУДОВО ПРАВО**

*(АВТОРИЗИРАНИ ПРЕДАВАЊА)*

**Автори:**

**Доцент д-р. Андон Мајхошев**

**Доцент д-р. Војо Беловски**

## ПРЕДГОВОР

Трудовото право како гранка на правото е една од фундаменталните правни дисциплини. Некои автори оваа правна дисциплина уште ја нарекуваат наука за работните односи, бидејќи во најголема мера таа ги проучува правните норми, начела, принципи и институти кои се однесуваат на трудот и работниот однос. Денес, Трудовото право има големо значење во системот на правни дисциплини и правниот систем на секоја држава, бидејќи трудот (работниот однос) е основата на секоја држава, без разлика на степенот на општествено економскиот развој на истата.

Денес во академската средина генерално преовладуваат два основни пристапи во изучувањето на овој предмет. Едниот пристап се однесува на изучување на трудовото право во потесна смисла (само работните односи) и вториот пристап е проучување на трудовото право во поширока смисла на зборот, каде освен работните односи се изучуваат и правата на социјално осигурување.

Нашиот пристап во изучувањето на овој предмет е во поширока смисла на зборот, бидејќи авторизираниите предавања се така коцепирани да студентите се стекнат со солидно теоретско и практично сознание од областа на работните односи, но и другите права кои произлегуваат од работниот однос, односно правата на социјалното осигурување (пензиско-инвалидско, здравствено, осигурување во случај на невработеност и сл.). Со поширокиот пристап сметаме дека студентите ќе стекнат поширока престава и сознанија за правата, обврските и одговорностите од работниот однос и правата од социјално осигурување.

Целта и смислата на овој труд е на студентите да им ги приближиме и појасниме најважните правни институти и институции на трудовото право, сфатено во поширока смисла на зборот. Во тој контекст, трудот (авторизираниите предавања) е концепиран, така што, на едноставен начин да им ги приближиме интегрално сите конкретните одредби од Законот за работните односи и другите прописи од ова област кои се однесуваат на правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавачот кои се уредени со повеќе закони, подзаконски акти и колективни договори.

Трудот содржи повеќе поглавја кои систематски се разработени и поврзани по логичен редослед. Така, во почетокот на нашите авторизирани предавања се содржани општите прашања на трудовото право. Најпрво ги разгледуваме предметот, содржината, дефиницијата, субјектите, карактеристиките на трудовото право, значењето, називите, односот на трудовото право со другите правни дисциплини, развојот, изворите на трудовото право (меѓународни, регионални, национални, хетерономни, автономни) и др.

Во трудот респектабилно место зазема и развојот, улогата, значењето на Меѓународната организација на трудот (МОТ), која е креатор и релевантен контролор во имплементацијата на меѓународните стандарди на трудот. Во таа насока, дадени се и најважните меѓународни конвенции и препораки на МОТ како извори на трудовото право, како и препознавање на

разликата на правната природа помеѓу конвенциите и препораките, а исто така должно внимание е посветено и на организационата структура на МОТ.

Исто така, во трудот посебно внимание е посветено на работните односи. Ова поглавје започнува со определување на поимот работен однос, елементите на работниот однос, начелата на работниот однос, субјектите и др. Во тие рамки, посебен акцент е ставен на дискриминацијата во сферата на работните односи, вознемирувањето на работното место (мобинг).

Нераскинлив дел на работниот однос е и договорот за вработување, кој му дава правна димензија на истиот. Во ова поглавје се посветува значајно внимание на поимот, содржината и видовите на договорот за вработување. Во тие рамки, се разгледуваат начините на престанокот на важноста на договорот за вработување.

Следуваат поглавјата кои се посветени на платите и надоместоците од плата, работното време, паузите, отсуствата и одморите, безбедноста и здравјето при работа, посебната заштита на посебни категории на вработени (жената, работниците под 18 години возраст, инвалидите, повозрасните работници), како и остварувањето на правата, обврските и одговорностите од работен однос.

Колективното преговарање, односно колективните договори, како автономен извор на трудовото право, исто така, се предмет на разгледување во трудот. Ова поглавје започнува со поимното определување на колективниот договор, дефиницијата, теориите за правната природа, предметот, содржината на колективните договори, субјектите, правната рамка (меѓународна, регионална и национална), институционалната рамка, моделите на претставување, репрезентативноста и постапката за стекнување на репрезентативен статус на синдикатите и здруженијата на работодавачите и др.

Економско социјалниот совет, како трипартитно тело, кое има исклучиво советодаво-консултативна функција, исто така, има свое значајно место во поновата историја на трудовото право, па затоа му посветивме доволен простот студентите да се запознаат и со надлежностите и значењето на ова тело.

Познато е дека работните односи по својата природа се конфликтни, кои предизвикуваат колективни и индивидуални спорови: штрајкови и разни други видови на работнички незадоволства. Едно поглавје е посветено и на штрајкот, правото на штрајк и начинот на негово организирање.

Природно продолжение на предходното поглавие, секако е проблематиката која е поврзана со мирното решавање на индивидуалните и колективните работни спорови.

Потоа следува поглавјето кое се однесува на инспекцискиот надзор во областа на трудот како нераскинлив дел на предметот трудово право.

Сосема за крај, поместени се прашањата кои се однесуваат на правата од пензиско-инвалидското, здравственото, осигурувањето во случај на невработеност, како и други правни институти поврзани со оваа проблематика.

Авторизираните предавања во текот на наредниот период ќе се надградува, во зависност од динамиката на законските измени во оваа област и хармонизацијата и унификацијата со правото на Европската унија и меѓународното право.

Труд, односно авторизираните предавања во потполност одговара на современите европски универзитетски стандарди и на новите наставни планови и програми кои се воведени на Факултетот за правни науки-Штип.

Во времето на подготвувањето на овој труд, постојано се наметнуваше прашањето за структурата и обемот на трудот од аспект на програмска содржина на предметот. Како автори оценивме дека содржината е сеопфатна, кореспондира со програмата и соодветно е прилагодена за потребите на студентите.

Од авторите

Штип, 2012 година

# ПРВ ДЕЛ

## 1. ОСНОВНИ ПРАШАЊА НА ТРУДОВОТО ПРАВО

### 1.1 ПРЕДМЕТ, СОДРЖИНА, ДЕФИНИЦИЈА, СУБЈЕКТИ И КАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

#### 1.1/1 Предмет на трудовото право

Трудовото право е релативно нова, млада правна дисциплина и неговото постоење се бележи за период од едно столетие.<sup>1</sup> Неговиот развој и подем се манифестираат како на субјектите на кои се однесуваат неговите принципи и норми, така и на односите што ги уредува, особено на неговиот предмет.

Трудовото право, како гранка на правото и правна наука е во перманентна експанзија. Во современото општество, трудовото право, на почетокот, ги опфаќаше само индустриските работници, а денеска тоа, со правните норми кои ги уредува, принципи и начела ги опфаќа сите вработени лица, во една држава, без оглед на тоа што работат и за кои дејности засноваат работен однос (јавен и приватен сектор и странци како вработени лица). Прописите од областа на трудовото право се применуваат како на вработените и работодавачите во приватниот сектор (стопанството), така и во нестопанските дејности.

Важноста на трудовото право се огледа и во фактот што тоа ја регулира положбата, правата и обврските, животните и работните услови на најмногубројното население во една држава, а тоа се вработените, уредувајќи ги на тој начин и егзистенционалните прашања на нивниот секојдневен живот.

Што се однесува до предметот на трудовото право, помеѓу теоретичарите од ова област, неспорно е дека „тоа е самостојна правна гранка која има свој посебен *предмет на проучување*, а тоа се **работните односи**, односно односите што се воспоставуваат во областа на трудот.

Значи, предмет на изучување на трудовото право е, пред се, **трудот**,<sup>2</sup> чија основа, е **работниот однос**, што се воспоставува меѓу работникот, кој

---

<sup>1</sup> Во текот на 19 век Трудовото право се однесуваше на заштитата на децата и жените и на посебна заштита на одредени категории работници кои поради болест, старост, инвалидност беа опфатени. Денешното трудово право ги опфаќа скоро сите вработени во едно општество (една држава).

<sup>2</sup> „Секој труд од една страна е *потрошок на човековата работна сила во физиолошка смисла* и во ова својство на еднаков човечки или апстрактен човечки труд, ја создава вредноста на стоката. Од друга страна, секој труд е потрошок на човековата работна сила во посебна *целесообразна форма*, а во ова својство на конкретен полезен труд тој произведува употребни вредности“. Karl Marks, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, стр.53.

„Употребувањето на работната сила е самиот труд. Купецот на работната сила ја троши со тоа што нејзиниот продавач ја пушта да работи за купецот“.

„Под работна сила, или способност за труд разбираам целокупност на физичките и духовните способности што постојат во телесноста, во живата личност на човекот и што ги става тој во движење секојпат, кога произведува употребни вредности од било кој вид“. Karl Marks, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, страна 163 и 154.

го отстапува (изнајмува) својот труд (работни активности), за да може да обезбеди средства за лична и семејна егзистениција и сопствениците на средствата за работа (капиталот) – работодавачите.<sup>3</sup>

Иако работните односи кои настануваат во областа на трудот се основен предмет на трудовото право, сепак секој труд не преставува предмет на трудовото право. Предмет на оваа гранка на правниот систем претставува само трудот на кого му е *основ работниот однос*.

Во трудово – правната теорија не постои несогласување дека како предмет на трудовото право се работно – правните односи. Несогласувањето се однесува на прашањето дали проблематиката на *социјалното осигурување* треба да претставува предмет на трудовото право или не. Повеќето автори, во предметот и содржината на трудовото право ја вклучуваат и проблематиката на социјалното осигурување во случај на болест, повреда при работа, старост и смрт. Како аргументи за таквата своја определба го наведуваат фактот дека правото на социјално осигурување е едно од основните права од работен однос и дека тоа во најголем дел ги опфаќа лицата во работен однос (и оние кои биле во работен однос, пример, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност).

Според други автори, предметот на трудовото право треба да се ограничи само на проблематиката на работните односи, а материјата на социјалното осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност) да се инкорпорира во *системот на социјалната политика*. За ова како аргумент се наведува фактот што додека лицата од работен однос покрај правата по основ на работа ги имаат и правата од социјалното осигурување, додека лицата кои не се во работен однос ги имаат сите права од социјалното осигурување, но ги немаат правата од работен однос. Овие автори најчесто зборуваат за *трудово и социјално право*, сакајќи да укажат дека било кој од овие термини да се употребува е претесен за да го изрази предметот и содржината на трудовото право.

Искуствата во определувањето на предметот и содржината на трудовото право во современиот свет јасно ја изразува тенденцијата на *одвојување* на социјалното осигурување од трудовото право. Таквата тенденција се аргументира со фактот дека модерната и современата политика на социјалното осигурување и обезбедување се повеќе излегува од традиционалните рамки на заштита само на оние лица кои се во работен однос.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> „Работен однос“ е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот... (Закон за работните односи, член 5, став 1, т. 1 - Службен весник на РМ бр. 62/05.

<sup>4</sup> Авторот сака да укаже дека, и да се прифати првото становиште, скоро да е невозможно материјата за социјалното осигурување солидно да се обработи со оглед на фактот што предметот Трудово право (како и другите предмети) е семестрален и фондот на часови е ограничен.

### **1.1/2 Содржина на трудовото право**

Трудовото право во основа ги опфаќа следните прашања кои ја сочинуваат *неговата содржина*, што всушност претставува и предмет на проучување на трудовото право:

- ❖ Работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување, односно правата и обврските што настануваат при засновањето на работниот однос и во текот на работата;
- ❖ Забраната на директна и индиректна дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот;
- ❖ Вознемирување и полово вознемирување како дискриминација (мобинг);
- ❖ Договорот за вработување како единствен правен основ за засновање на работен однос, правата и обврските на страните при склучување на договорот за вработување, неговата содржина и видови на договори за вработување;
- ❖ Обврски на работникот во врска со вршење на работата, обврски на работодавачот;
- ❖ Приправнички стаж, волонтерски стаж и пробна работа;
- ❖ Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот;
- ❖ Плаќањето на работата;
- ❖ Работното време, паузи, одмори и отсуства;
- ❖ Надомест на штета, односно одговорноста на работниците за штета и одговорноста на работодавачот за обештетување на работникот;
- ❖ Посебната заштита на жената, заштита на работниците кои не наполниле 18 години возраст, заштита на инвалиди и посебна заштита на повозрасни работници;
- ❖ Остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работниот однос;
- ❖ Во прилог на заокружувањето на предметот и содржината на трудовото право да ги наведеме и прашањата за мирно решавање на индивидуалните и колективните спорови, асоцијации на работници и работодавачи, односно синдикати и здруженија на работодавачи, колективното договоарање, штрајкот, економско – социјалниот совет и инспекцискиот надзор во областа на работните односи.
- ❖ Како дел од содржината на трудовото право неизбежно се наметнува и прашањето за изворите на трудовото право, а посебно треба да се потенцира улогата и значењето на Меѓународната организација на трудот (МОТ) и нејзината организациона структура и надлежност;
- ❖ Повеќето автори, во предметот и содржината на трудовото право ја вклучуваат и проблематиката на социјалното осигурување, (социјалното право или социјалното законодавство).

Нормите и институтите на трудовото право се менувале во текот на историјата во согласност со развојот на општеството, промените на општествените системи, а во рамките на иста држава, спрема степенот на

внатрешното уредување и економскиот развој. Така, во самиот почеток на својот развој, трудовото право било *дел на граѓанското право* и поради тоа, наемните работни односи во почетокот на XIX век биле вклучени во облигационо-договорните односи и како такви, влегле во граѓанските законици. Во средината на XIX век, под притисок на работничката класа, а со цел за подобрување на неподносливите услови на работа и животот, државата најпрво донела многу ограничено и по обем на заштита и по кругот на лицата кои ги опфаќало, заштитно трудово законодавство (Англија, Германија и Франција). На крајот на XIX век и во почетокот на XX век, со појавата на работничките синдикати, а со тоа и со колективните договори, интервенцијата на државата во областа на трудот и работните односи била сè поголема, особено по Првата светска војна, што од друга страна, имало сè поголемо влијание на еманципацијата на прописите од областа на работата и работните односи од граѓанското право. За ова најмногу придонела Меѓународната организација на трудот (МОТ), така што во оделни држави сите прописи кои ги уредувале прашањата од работата и работните односи, се кодифицирале во посебни закони (Франција, Австрија, Холандија, Италија, Германија, САД и сл.).<sup>5</sup>

### **1.1/3 Дефиниција на трудовото право**

Дефинирањето на секоја гранка на правото е обид да се *проникне во суштината* на една правна дисциплина што преставува голем предизвик и ризик, а тој ризик е уште поголем и понеизвесен кога се прави обид за дефинирање на релативно нова правна дисциплина. Од друга страна, се работи за правна гранка која се наоѓа во експанзија како на национални, така и во меѓународни рамки.

Најпрво, трудовото право се дефинира во неговото *објективно значење* – што би значело дека трудовото право е *збир на правни прописи* со кои се уредува положбата на лицата кои вршат определена работа или определено занимање за определена плата.<sup>6</sup>

Трудовото право во своето *субјективно значење* претставува *збир на овластувања и права на поединци и група поединци*, со што се дава приоритетно значење на поимот – труд.

При дефинирањето на поимот на трудовото право, во трудово-правната теорија, секогаш се поаѓа од предметот и содржината на оваа правна дисциплина. Со оглед на фактот дека предметот на трудовото право, всушност, е *човековиот труд*, оттука и потребата од утврдување на елементите на неговото конкретно создавање. Човековиот труд е слободен индивидуален труд, односно труд на слободните луѓе. Тој истовремено е и несамостоен, односно зависен труд. Токму од овие две стојалишта, најмногу се одразува и целата идеологизација на самата дефиниција на трудовото право, која, кај некои теоретичари и автори е различна во

<sup>5</sup> За ова види повеќе: Aleksić, Ž., Antonijević, Z., et all, *Pravni leksikon*, Savremena administracija, Beograd, 1970, стр. 951

<sup>6</sup> Kaskel, *Arbeitsrecht*, 1928, стр. 31



зависност од степенот на развојот на општествено-економските односи и услови во која се прават обиди да се дефинира трудовото право.

Да наведеме уште некои обиди за дефинирање на трудовото право кои датират од многу одамна.

- Некои автори<sup>7</sup>, трудовото право го дефинираат како како збир на правни прописи кои ги уредуваат односите што се воспоставуваат при извршување на некоја работа за сметка на друг, што всушност значи дека трудовото право го проучува и уредува потчинетиот, зависен труд.

- Други, дефиницијата на трудовото право ја поистоветуваат со односот меѓу работникот и работодавецот, при што трудовото право претставува збир на правни прописи кои се применуваат на колективните и индивидуалните работни односи, односно кои се воспоставуваат меѓу приватниот работодавец и оние кои работат под негов надзор.

- Во други дефиниции кај други автори, се забележува поистоветување на поимот на трудовото право со неговата содржина при што, тоа, како правна гранка, ги опфаќа севкупните закони и принципи кои се однесуваат на определени прашања што ја сочинуваат неговата содржина (како што се меѓусебните односи на работникот и работодавецот, односите меѓу државата со работодавецот и работниците) и сето тоа, значи, дека трудовото право треба да ги предвиди на пример, работното време, одморите, инспекцијата на трудот, заштитата, како и колективните договори.

- Понатаму, дека трудовото право претставува збир на прописи што ја уредуваат експлоатацијата на човековиот труд во услови на капиталистичкиот начин на производство, потоа инструментите на борбата на работниците против таа експлоатација и ограничувањата на нивната експлоатација, што се резултат на таа борба.

И покрај постоењето на мноштво дефиниции на поимот на трудовото право, сепак, кај сите нив постои една заедничка карактеристика. Сите тие дефиниции, во согласност со постојното работно законодавство, трудовото право го сведуваат на *наемни работни односи* на работниците и работодавците, како и на институциите во врска со тие односи, неопфаќајќи ги работните односи на јавните службеници.

Врз основа на претходното, можеме да формулираме една општа дефиниција за трудовото право, според која: *тоа е правна дисциплина која ги опфаќа севкупните правни правила (норми), со кои се уредуваат работно-правните односи, институциите и правните односи, кои се во непосредна врска со засновањето, остварувањето и раскинувањето на работните односи, како и мерките на посебната заштита и социјалното осигурување, кои општествената заедница им ги гарантира на лицата од работен однос.*

Во поширока смисла, трудовото право е правна гранка која ги опфаќа сите институти кои се предвидени и уредени со трудовото законодавство,

---

<sup>7</sup> Повеќе за ова види: Старова, Г., *Трудово право и работни односи, теорија и законодавство*, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр.9-13.

како и сите оние чинители кои посредно и непосредно се однесуваат на работните односи.

Во потесна смисла, трудовото право ги опфаќа исклучиво само оние начела и норми кои се однесуваат на утврдување и остварување на правата, обврските и одговорностите на работата и во врска со работата.

Едноставно речено, трудовото право преставува збир на правни начела и правни правила со кои се уредуваат работните односи, како договорни односи меѓу работниците и работодавачите.<sup>8</sup>

### **1.1/4 Субјекти на трудовото право**

Во врска со дефинирањето на субјектите на трудовото право се наметнува прашањето за односот на релацијата со субјектите на работниот однос, бидејќи во прв поглед, колку и да постои идентичност, сепак треба да се прави разлика меѓу субјектите на трудовото право и оние на работните односи. Таа разлика е значајна и првенствено произлегува од положбата на субјектите во работниот однос и субјектите во трудовото право. Имено, субјектите во работниот однос се носители на правата и обврските кои произлегуваат од тој однос, а субјектите на трудовото право се оние чинители кои ги уредуваат и учествуваат во уредувањето и имплементацијата на тие права и обврски и го овозможуваат и надгледуваат оживотворувањето на сите институции на трудовото право воопшто.

Во трудово-правната теорија, субјектите на трудовото право се класифицираат на :

- индивидуални и колективни;и
- активни и пасивни.

*Индивидуалните субјекти* на трудовото право се субјектите или учесниците меѓу кои се воспоставува работниот однос, односно *сите лица кои се во работен однос*, без оглед на фактот каде тој се засновува и каква е нивната положба во тој однос. Овие лица најчесто се и пасивни субјекти на трудовото право. Но, од аспект на нивната улога и положба во уредувањето на институциите на трудовото право, особено при колективното договарање, како и во автономното уредување, овие лица сè повеќе стануваат активни субјекти на трудовото право.

Во групата на индивидуални субјекти на трудовото право спаѓаат *деловните субјекти*, односно претпријатијата-друштвата во сите облици на сопственост и во сите дејности. Овие субјекти најчесто се јавуваат како пасивни субјекти, но тие се јавуваат и како активни, особено при склучувањето на колективните договори и при донесувањето на актите со кои се уредуваат институциите на трудовото право. Тоа значи дека под субјекти на работниот однос се подразбираат физички и правни лица (деловни субјекти), помеѓу кои се воспоставува работниот однос, а

---

<sup>8</sup> Види повеќе кај Д-р Петар Наумоски, Трудово право, Скопје 2007, страна 13-16, Прв приватен универзитет – Европски универзитет на РМ-Скопје.

работникот, работниот однос го заснова со работодавачот, кај кого е вработен.<sup>9</sup>

*Колективни субјекти* на трудовото право се колективните (колегијалните) органи на деловните субјекти (управни одбори, одбори на директори, комисии и сл.) Во оваа група на субјекти спаѓаат и работничките синдикати, органите на државната власт, одделни меѓународни организации и заедници, чија дејност и активност се насочени кон проучувањето и уредувањето на прашањата од областа на работните односи. Во поново време, преовладува ориентацијата субјекти на трудово право да бидат колективните субјекти, поаѓајќи од самиот колективен карактер на правата од работниот однос, што е суштинска придобивка на современите текови на демократизацијата на трудот и трендовите на економскиот развој.

Во трудовото законодавство во Република Македонија е прифатен класичниот пристап на работниот однос, како однос на трудот и капиталот, кој се заснова помеѓу два субјекти-*работникот и работодавецот*. Според Законот за работните односи, работникот како еден од субјектите во работниот однос, го заснова тој однос, во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато да ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.<sup>10</sup> Работодавачот, како втор субјект на работен однос, е правното и физичкото лице како и други субјекти (органи на државна управа, органи на локална самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво) кој вработува работник, врз основа на договор за вработување. Тоа значи дека под субјекти на работниот однос се подразбираат физичките и правни лица помеѓу кои се воспоставува работниот однос.<sup>11</sup>

### **1.1/5 Карактеристики на трудовото право**

Трудовото право, како посебна правна дисциплина, во единствениот правен систем на една држава има свои специфични карактеристики кои произлегуваат токму од определеното место на трудовото право во правниот систем, како и од неговиот предмет и содржина.

Едно од основните карактеристики на трудовото право е неговата *динамичност* која перманентно го следи неговото создавање и развој, неговото приспособување кон општествениот и економскиот развој, како и неговото влијание врз унапредувањето на тој напредок.

---

<sup>9</sup> Зошто да не се сметаат за субјекти на трудовото право и „кандидатите за вработување“, имајќи ја во предвид законската регулатива за забрана на дискриминација (директна и индиректна).

<sup>10</sup> Член 5, став 1, т 1, ЗРО.

<sup>11</sup> Види Д-р Петар Наумоски, Трудово право, Скопје 2007, страна 16-18, Издавач Прв приватен универзитет – Европски универзитет на РМ.

Повеќе за ова види: Старова, Гзиме., *Трудово право и работни односи, теорија и законодавство*, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр.20-21.

Трудовото право го карактеризира и *експанзијата* на неговиот предмет и содржина, во смисла на опфаќањето на се *поголем број лица* во работен однос, како и на сè поразновидните облици на трудот.

*Екстензивноста*, како карактеристика на трудовото право, претставува сè поширокото опфаќање од страна на трудово-правните прописи на мерки и форми за *унапредување и заштита на правата на лицата во работен однос*, а во тие рамки и што поширока опфатеност на работните односи во областа на различни дејности.

Како карактеристика на трудовото право претставува и *единственоста* која се согледува во тенденциите кон што поголема унификација, генерализација, односно во што поголема универзалност на трудовото право во однос на основните, односно минималните права.

*Конкретноста* на трудовото право како една од неговите карактеристики, во основа, е, да се заштити положбата на работниците на најефикасен и оптимален начин, при што, трудовото право на конкретен начин ги уредува условите за работа, правата и обврските на работниците, притоа водејќи сметка за низа специфичности што ја определуваат нивната положба во текот на работата (големината на деловните субјекти, природата на дејноста што се врши, потоа возраста на работниците, нивниот пол и сл.).

Друга карактеристика на трудово право е неговата *непостојаност*, односно *променливост*. Имено, сите трудово-правни прописи и норми своите основи и корени ги имаат во економско – политичкиот систем, кои зависат од неговиот развој.

Зборувајќи за карактеристиките на трудовото право, треба да се нагласи и констатира дека трудовото право има *задолжителен карактер* во смисла на почитување на пропишаните норми, чие непочитување законодавецот го санкционира со определени мерки.

При определувањето на овие карактеристики, значајно влијание имаат и вкупните општествено-економски и политички односи во определена држава, но нивното влијание не треба да биде со таков интензитет, што од политиката би се направила цврста основа за определување на карактеристиките на трудовото право.<sup>12</sup>

## **1.2 МЕСТО, ЗНАЧЕЊЕ, НАЗИВ И ОДНОСОТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО СО ДРУГИТЕ ПРАВНИ ДИСЦИПЛИНИ**

### **1.2/1 Место на трудовото право во правниот систем**

Меѓу теоретичарите се поставува дилемата дали трудовото право спаѓа во *приватното* или во *јавното право*. Трудовото право во почетокот на својот развој за свој предмет имал регулирање на односите меѓу

---

<sup>12</sup> Види: Старова, Гзиме. Ibid, стр.14-15.

работниците и работодавачите и тоа врз основа на *индивидуални договори за наем*, кои по својот карактер претставувале граѓанско – правни договори. Со таквиот свој предмет на регулирање трудовото право спаѓа во доменот на *приватното право*.

Во понатамошниот развој на трудовото право, со започнување на *државната интервенција* во работните односи, а тоа особено во областа на заштита на правата на лицата во работен однос, се намала доминацијата на приватното право во определување на местото на трудовото право и се повеќе почнуваат да се јавуваат елементи од јавно – правен карактер, кои постепено го преземаат приматот при определување на местото на ова правна дисциплина.

Според едни теоретичари, интервенцијата на државата во работните односи и донесувањето на *императивно* законодавство во областа на трудот не влијае врз промената на карактерот на трудовото право, така што тоа и понатаму останува во рамките на приватното право и тоа се додека предмет на неговото редување се односите меѓу приватните работодавачи и работниците.<sup>13</sup>

Според други теоретичари, интервенцијата на државата во уредувањето на работните односи е повеќе од доволен аргумент за да го одредат местото на трудовото право во доменот на јавното право.

Некои автори застапуваат мислење дека е невозможно при определувањето на местото на трудовото право во правниот систем да се постави исклучива граница меѓу тоа дали трудовото право спаѓа во *приватното право* или *јавното право* врз основа на принципот или-или. Тие истакнуваат дека трудовото право уредува (и проучува, а законите уредуваат, забелешка на авторот) и материја која по својот карактер спаѓа во приватното право (доколку неговите норми се однесуваат на односите меѓу поединци кои се уредуваат врз основа на договор) и материја која спаѓа во јавното право (доколку предмет на негово регулирање е заштитата на вработените лица, нивното осигурување итн.). Според тоа, трудовото право би спаѓало и во приватното и во јавното право, односно на мешовити правни дисциплини кои се наоѓаат меѓу јавното и приватното право (има елементи и на јавно и приватно право - забелешка на авторот).

Некои теоретичари сметаат дека трудовото право е самостојна, единствена правна гранка во севкупниот правен систем на една држава, која се развила од мал збир прописи на договор за работа, во самостојна и автономна гранка на правото, со сопствени субјекти, сопствен предмет и содржина, сопствени начела и извори, кои се во една органски поврзана целост и кои се разликуваат од оние на другите правни гранки.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Меѓутоа, кога како работодавач е друг субјект (орган на државната власт, орган на единица на локалната самоуправа, дипломатско и конзуларно претставништво, како и државните установи, јавните претпријатија, заводите, фондовите, кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување, каде интервенира државата со императивно законодавство во областа на работните односи, трудовото право ги има сите елементи на јавно право.

<sup>14</sup> Повеќе за ова види: Старова, Гзиме. Ibid, стр.27-28.

### **1.2/2 Значењето на трудовото право**

Беше истакнато дека трудовото право е *релативно млада правна дисциплина* (егзистира околу едно столетие), но во потполна *експанзија и динамичност* и една од позначајните правни гранки. До кој степен трудовото право се одликува и со жива динамичност сведочи и мислата на познатиот трудово – правен теоретичар Жорж Сорел кој вели: „Ние кои се бавиме со изучување на трудовото право сме посреќни од оние кои го изучуваат римското право (кои секцираат леш), или од цивилистите (кои често пати негуваат старец), зашто можеме да го изучуваме и следиме развитокот на еден млад човек. Ние гледаме како живее работничкото право, како една институција родена спонтано во рамките на општествените односи“.<sup>15</sup>

Значењето на трудовото право се огледува и во *перманентното проширување на предметот и содржината на трудовото право*, така што со своето уредување тоа ги опфаќа лицата кои своите активности ги обавуваат во сите стопански и нестопански дејности и тоа денес се повеќе има тенденција да ги опфати сите лица кои обавуваат професионални активност, без разлика од каков вид се тие.

Значењето на трудовото право се огледа и во фактот што тоа ги уредува работните односи и работните услови на милиони вработени лица кои живеат од својот труд и на тој начин постанува регулатор на нивната материјална и социјална положба. Оттаму, трудовото право за работните луѓе има големо значење зашто сета нивна егзистенција, сиот нивен живот зависи од него, а со тоа трудовото право добива не само правно, туку и политичко, социјално и економско значење во определено општество и во светот воопшто.

Со натамошната еволуција и проширување на предметот и содржината на трудовото право, тоа се повеќе добива во своето значење, зашто за него никогаш не ќе може да се рече дека е една константна правна дисциплина која е еднаш за секогаш детерминирана.<sup>16</sup>

### **1.2/3 Назив на трудовото право**

Правната дисциплина чии предмет на уредување и проучување го сочинуваат *работните односи* воопшто со сите оние прашања кои нив ги детерминираат (зановањето и престанокот на работниот однос, положбата на работниците, правата и обврските на работниците и работодавачите, нивната оговорност и друго), како и *органите, организациите и институциите* од областа на трудот<sup>17</sup>, се именува како *трудово право* и

---

<sup>15</sup> G. Levasseur, Evolution, caractere tendances du Droit du travail, Le Droit preve au milieu du XX-ieme siecle. G. Ripett. t. II, Paris, 1950, 444.

<sup>16</sup> Повеќе за ова види: Старова, Гзиме. Ibid, стр.15-16.

<sup>17</sup> Мирното решавање на индивидуалните и колективните спорови (мировен совет, арбитража), асоцијации на работници и работодавачи, односно синдикати и здруженија на работодавачи,

како позитивно – правна и како научна – дисциплина. Овој назив е главно општо прифатен во сите земји, што не беше случај во досегашниот развој на трудовото право. Имено, трудовото право е една од правните дисциплини кои низ текот на својот развој го менува и својот назив, што не е случај со некои други правни дисциплини, чие име е утврдено при самото нивно основање и константно употребувано во текот на целиот нивен развој.

Трудовото право, како назив за правна дисциплина е во употреба од понов датум. Називот на трудовото право во текот на неговиот развој се менувал во зависност од тоа што оваа правна дисциплина проучуваше и уредуваше и на кои субјекти се однесува неговиот предмет на проучување.

1. На почетокот на својот развој трудовото право беше познато под името *фабричко законодавство, односно идустриско*. Тоа од причина зашто, предмет на неговото проучување биле работните односи кои се засноваа во областа на индустриските дејност, во фабриките, а неговите правни норми се однесуваа на работниците кои се вработуваат во дејности од областа на индустријата.

Називот фабричко, односно индустриско законодавство (*legislation industrial*), за трудовото право е несоодветен и *претесен*, зашто со него можат да се опфатат само оние правни норми и да бидат уредени само оние работни односи кои се засноваат во областа на индустријата, а не и работните односи кои се засноваат во областа на трговијата, земјоделството, рударството, сообраќајот, а камо ли работните односи на работниците врзбодени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, фондовите и други правни и физички лица кои вработуваат работници (забелешка на авторот). Потенцирајќи ги работните односи како основен предмет на трудовото право, називот фабричко, односно индустриско законодавство би можел да биде и *преширок*, бидејќи уредувањето на односите во областа на индустријата опфаќа и низа институции и односи (кои не се работни односи) кои не се предмет на трудовото право (на пример, правата од индустриска сопственост – патенти, индустриски дизајн и др.).

2. За трудовото право, во правната теорија се сретнува и називот *работничко право или работничко законодавство (legislation ouvriere, arbeitsrecht*, со образложение дека тоа, првенствено се однесува на работниците. Овој назив за трудовото право е неадекватен зашто неговите норми не се однесуваат само на работниците (кои се само еден субјект, страна, на работниот однос), туку и на работодавачите и пошироко, како што беше образложено погоре.

3. Трудовото право често било именувано и како *синдикално право (le droit syndical)*. Употребата на овој назив за трудовото право се правда со фактот за се поширокиот обем на заштита на работниците што општеството

---

колективното договарање, штрајкот, економско – социјалниот совет и инспекцискиот надзор во областа на работните односи.

им ја пружа и се поголемата улога што при заштитата ја имаат синдикатите. Улогата на синдикатите е несомнена во остварување на правото на колективното договарање (но и индивидуална заштита на правата на работникот, во споровите и постапките со работодавачот), а со тоа и можноста прашањата во врска со работните односи да се уредуваат со колективните договори. Со сиот респект кон улогата што синдикатите ја имаа низ историјата на работничкото движење во остварувањето и заштитата на правата на работниците, но овој назив не може да се прифати како дефинитивен, бидејќи синдикалното право, односно синдикатот и правото на здружување на работниците се само дел од трудовото право.

4. Меѓу називите кои се среќаваат за да се именува трудовото право е и називот *работничко заштитно право*. Овој назив се раководи од фактот што одредени услови за работа би можеле да имаат штетни последици врз безбедноста и здравјето на работниците, како од потребата за спречување на нивното настанување, или барем нивно намалување, со преземање на соодветни мерки. Безбедноста и здравјето при работа, поседно е денес актуелно како мултидисциплинарно подрачје, и таа проплематика е само дел од трудовото право како негова заштитна функција. И овој назив е претесен, со оглед на предметот на проучување и уредување на современото трудово право.

5. Друг назив кој се употребуваше и предлаше за трудовото право е и називот *социјално право* или *социјално законодавство* (*droit social, legislation social*). Употребата на овој термин е од понов датум и со него се сака да се изрази перманентното проширување на предметот на трудовото право, кој во себе го опфаќа и *социјалното осигурување*. Меѓутоа, предмет на уредување на социјалното право се односите на социјалната заштита воопшто, додека основен предмет на уредување на трудовото право се работно – правните односи. Социјалното право и социјалното законодавство имаат за цел *заштита на работниците во случаи кои не произлегуваат од неговите односи со работодавачот* (обично по престанокот на работниот однос). Трудовото право има за основна цел *заштита на работниците во односите со работодавачот (за време на работниот однос)*, при што во содржината на трудовото право свое место зазема и социјалното право и законодавство. Значи, трудовото право ја опфаќа и едната и другата материја, па оттаму и неадекватноста на поимот социјално право, односно социјалното законодавство како назив на трудовото право, (кој е претесен), поради неможноста со него да се изрази севкупниот предмет и содржина на трудовото право.

6. Во поново време се употребува и терминот *право на професионални активности* (*droit de l'activit professionnelle*). Примената на овој назив во теоријата се аргументира со фактот што во поново време трудовото право и трудовото законодавство бележат една јасно изразена тенденција на што поширока опфатеност со нивните начела и норми на што поголем круг лица, кои не се применуваат само на лица кои се во работен однос, туку со нив да бидат опфатени и лицата кои се бават со разни професионални дејности. Називот професионално право, односно право на



професионални активности со оглед на својот предмет е, исто така, неадекватен за да го изрази предметот на трудовото право, затоа што трудовото право опфаќа поширок круг на лица (кои се и кои не се во работен однос, и кои не се бават со професионални активности, односно вршат работи од привремен карактер).

Од изложеното, за проблемот со називот на ова гранка на правото и научна дисциплина, може да се заклучи дека називите кои ги протезираат правните теоретичари како алтернатива на називот трудово право се неадекватни и не наидуваат на пошироко прифаќање во правната теорија и практика.

Тоа не значи дека називот трудово право е најнеадекватен и најпрецизен, но засега, во современата правна теорија преовладува и останува како најдобар, зашто подобар за сега нема (односно не е измислен). Називот трудово право е општо прифатен во правната теорија и законодавство во речиси сите земји, како во меѓународното општење меѓу државите по прашањата на трудот и работните односи, така и од Меѓународната организација на трудот, бидејќи се смета дека најсеопфатно ја изразува содржината и предметот на ова правна дисциплина.<sup>18</sup>

#### **1.2/4 Односот на трудовото право со другите правни дисциплини**

Односот на трудовото право со другите правни дисциплини е потребно да се разгледа со цел да се изврши нивно разграничување. Тоа може да се направи и согледа само преку разграничување на предметот и содржината на трудовото право, од другите правни дисциплини.

При разгледување на односот на трудовото право со другите правни дисциплини, како и при нивното меѓусебно разграночување се наидува на објективни тешкотии, зашто е многу тешко да се постави граница меѓу нив. Сите правни дисциплини се делови на еден ист единствен правен систем, чии предмет на уредување се разните области на општествените односи. Сите тие области се поврзуваат меѓусебно, дополнуваат, па дури и преплетуваат во нивното уредување.

### **1. Однос на трудовото право и уставното право**

Уставот, како највисок и најважен правен акт, ги содржи основните начела на општествено – економското уредување<sup>19</sup> и дека во тие рамки во

---

<sup>18</sup> Повеќе за ова види: Старова Гзиме., *Трудово право и работни односи, теорија и законодавство*, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр.16-20 и д-р Тито Беличанец и д-р Гзиме Старова, *Трудово право*, Правен факултет Скопје, 1996, страна 16-20..

<sup>19</sup> Во одделот за „Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, делот под 2 „Економски, социјални и културни права“, во членот 32, станува збор, односно Уставот гарантира 1. право на работа, 2. слободен избор на вработување, 3. заштита при работа, 4. материјална обезбеденост за време на привремена невработеност, 5. достапност на секое работното место под еднакви услови, 6.

него се содржани и основните начела на трудовото право и работните односи. Тие основни начела на Уставното право, се истовремено и предмет на изучување и уредување на трудовото право, како посебна правна дисциплина, кои таа ги пресека од Уставното право и натаму ги разработува и преки законите попрецизно ги уредува.

## **2. Однос меѓу трудовото право и граѓанското право**

Покрај посебноста на предметот, содржината и карактерот на трудовото и граѓанското право, сепак е неизбежна нивната непосредна поврзаност и испреплетеност. Тоа особено се согледува при користењето од страна на трудовото право на одредени начела и прописи на граѓанското право. Таков е случајот со *валидност на волјата* при склучување на договорот за вработување. Посебно треба да спомене и надоместокот на материјална и нематеријална штета кој се врши врз основа на граѓанско правните прописи и теорија<sup>20</sup>, што важи и за постапката за работните односи пред редовните судови. Ви сите овие случаи трудовото право не навлегува во поцелосно изучување на проблемите, зашто тие како такви претставуваат предмет на граѓанското право.

## **3. Однос на трудовото право и административното (управното) право**

Со развитокот на трудовото право и законодавство, како и со проширувањето на работните односи, односот меѓу трудовото право и управното право стануваше се потесен. Тие прави дисциплини заемно се дополнуваат и нивниот предмет на проучување и уредување често меѓусебно се испреплетува. Таков е случајот, на пример со прашањата на работниот однос на државните службеници, заштитата на работниците во поглед на безбедноста и здравјето при работа, осигурувањето на работниците итн. На пример, правните прописи кои ги уредуваат правата и обврските на државните службеници, се предмет на трудовото право, додека, прописите со кои се уредуваат организацијата на државната управа, функционирањето и активностите на државните службеници, одговорноста и односот со граѓаните од нивниот управен однос, се предмет на управното право. Ист е случајот и со прописите за безбедност и здравје при работа и за социјалното осигурување, кои се предмет на трудовото право, но нивното остварување и обезбедување е тесно поврзано со

---

секој вработан има право на соодветна заработувачка, 7. платени одмори за вработените, од кои права не можат да се откажат, и дека Уставот ги препушта остварувањето на правата на вработените и нивната положба да се уредуваат со закон и колективни договори.“ Понатаму, Уставот, во членот 34 утврдува дека „ граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување утврдено со закон и колективен договор, понатаму, Уставот го гарантира правото на граѓаните да основаат синдикат (член 37), се гарантира правото на штрајк (член 38).

<sup>20</sup> Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата. Член 159 од Законот за работните односи.

прописите на управното право (работата на фондовите за здравствено и пензиско и инвалидско осигурување). Понатаму, и во трудовото и во управното право предмет на уредување е инспекцијата на трудот, но со таа разлика што управното право ја уредува нејзината организација и функционирањето, а трудовото право нејзината надзорна функција и нејзината улога во доменот на заштитата на работниците во работен однос.

#### **4. Однос на трудовото право и другите правни дисциплини**

Овде ќе стане збор за односот на трудовото право со кривичното право, како и со трговското (стопанското) право.

Работникот, покрај тоа што одговара дисциплински за повреда на работните обврски, (односно работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги *извршува работните обврски* утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, или ако ги *крши работниот ред и дисциплина*), може да одговара и кривично за противправни дејствија кои содржат елементи на кривично дело и тоа за кривични дела против работните односи, кои се предмет на уредување на кривично – правните прописи. Така, во поглавјето „*кривични дела против работните односи*“ се предвидени следните кривични дела: повреда на правата од работен однос; повреда на правото од социјално осигурување; злоупотреба на правото од социјално осигурување; повреда на правата за време на привремена невработеност; преземање мерки за заштита при работа и повреда на правото за учество во управувањето.<sup>21</sup>

---

#### **<sup>21</sup> КРИВИЧНИ ДЕЛА ПРОТИВ РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

##### **Поведа на правата од работен однос**

###### **Член 166**

Тој што свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор, за засновање или престанок на работниот однос, за платата и надоместоците на платата, работно време, одморот или отсуството, заштитата на жената, младината и инвалидите или за забрана на прекувремената или нокната работа и со тоа повреди, одземе или ограничи право што на работникот му припаѓа, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.

(2) Ако делото од став 1 го стори правно лице, ќе се казни со парична казна.

##### **Поведа на правото од социјално осигурување**

###### **Член 167**

Тој што свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор, за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување и други видови социјално осигурување и со тоа повреди, одземе или ограничи право што на работникот му припаѓа, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.

(2) Ако делото од став 1 го стори правно лице, ќе се казни со парична казна.

##### **Злоупотреба на правата од социјално осигурување**

###### **Член 168**

Тој што со симулирање или предизвикување болест или неспособност за работа ќе оствари право на здравствено, пензиско и инвалидско осигурување и други видови социјално осигурување, што според закон, друг пропис или колективен договор не му припаѓа, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.

##### **Поведа на правата за време на привремена невработеност**

###### **Член 169**

Трудовото право има одреден врска со трговското право што е особено присутно во областа на наградувањето за извршената работа, односно платите. Со оглед на фактот што ова проблематика е една од основните права на работниците од работен однос, тоа, без дилема, спаѓа во доменот на трудовото право. Меѓутоа, како платите својот основ го имаат во севкупниот приход, што трговските друштва го остваруваат во своето работење, отаму тие навлегуваат и во доменот на трговското право. Трудовото право, разгледувајќи ја проблематиката на платите, мора во одреден обем да го опфати и прашањето за распределбата на севкупниот доход и да укаже на принципите и основите на таа распределба, зашто во тие рамки се разработуваат и мерилата и основите на распределбата на средствата наменети за наградување на работниците за извршената работа. Со Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија, во членот 26 е предвидено дека „на работникот може да му се исплати и дел по основ на деловна успешност“.<sup>22</sup>

---

Тој што со злоупотреба на службената должност не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор за правата на граѓаните за време на привремена невработеност и со тоа на друг потешко ќе му го повреди или одземе правото што му припаѓа, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.

#### **Непреземање мерки за заштита при работа**

##### **Член 170**

(1) Одговорно лице во правно лице кое свесно не се придржува кон закон, друг пропис или колективен договор за мерките за заштита при работата, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.

(2) При изрекувањето условна осуда судот може на сторителот да му наложи во определен рок да постапи според прописите за мерките за заштита при работата.

(3) Ако делото од став 1 го стори правно лице, ќе се казни со парична казна.

#### **Повреда на правото за учество во управувањето**

##### **Член 171**

Тој што со повреда на прописи или општи акти ќе му одземе или ограничи на друг право да учествува во управувањето со правното лице, ќе се казни со парична казна или со затвор до една година.

(2) Ако делото од став 1 го стори правно лице, ќе се казни со парична казна.

<sup>22</sup> Повеќе за ова види: Старова Гзиме., *Трудово право и работни односи, теорија и законодавство*, Просветно дело АД, Скопје, 2003, стр.23-27 и д-р Тито Беличанец и д-р Гзиме Старова, *Трудово право*, Правен факултет Скопје, 1996, страна 23-27.

## 2. РАЗВОЈОТ НА ТРУДОВОТО ПРАВО И ЗАКОНОДАВСТВО

### 2.1 Развој на трудовото право низ историјата

Трудовото право како релативно млада и посебна правна дисциплина, со посебен предмет на проучување има динамичен развој за разлика од други правни дисциплини. Нејзиниот развој во посебна правна дисциплина се одвиваше во еден долг процес на постепено одвојување од граѓанското право.

Развојот на трудовото право беше условен од низа фактори и тоа пред се од постоењето на таков економски развиток и настанувањето на такви промени во економскиот живот, од кои неминовно се јавува поголема и континуирана потреба од работна сила, како и создавање на наемни работници. Реализацијата на првиот фактор беше овозможен дури со создавањето на капиталистички производни односи, а вториот со создавање на правно слободни лица, кои врз основа на сопствена волја ќе можат да стапат во правни односи со друг лица. Тие правно слободни лица, освен сопственоста на својата работна сила немаат ништо друго да понудат под наем на лицата на кои таа работна сила им е потребна. Затоа, за работите односи како предмет на трудовото право, а со тоа и за трудовото право воопшто како правна дисциплина не може да стане збор ниту во робовладетелството, а ни подоцна во феудалната држава.

Во **робовладетелската држава**, поточно во Римската империја, работата се сметала како *недостойно дело*, како казна, како нужна дејност, наменета само за робовите, како би можеле да произведуваат материјални добра за потребите на помал дел од населението, за потребите на определена привилегирана елита, а тоа биле робовладетелите. Така, тие можеле да се посветат само на оние духовни активности за кои сметале дека само тие се способни да ги обавуваат, а тоа биле: уметноста, филозофијата, политиката, музиката, литературата и друго. Бидејќи робот вршел работа за робовладетелот, меѓу нив се воспоставува извесен однос, меѓутоа тој однос не бил уреден со никакви правни норми. Робот бил сметан како предмет – *res*, робовладетелот располагал со него, така што можел да го продаде како и секој друг предмет. Робот не можел да биде субјект на правото, па со тоа ниту странка при некакво правно уредување на условите за неговата работа.

Римското право го познавал *договорот за наем на работна сила* - *location conduction operarum*, кој служел да ја пополни правната празнина во уредувањето на односите меѓу слободните граѓани, при давање на работна сила под наем за одредена награда.

Во **феудалното општество** кметовите биле во поинаква положба од робовите во робовладетелското општество, но и тие не биле независни. Тие биле во зависна положба спрема феудалците и нивниот меѓусебен однос не се темелел на некој *договор за наем на работна сила*, туку се уредувал врз основа на сопственоста што земјопоседникот ја имал врз

земјата, на која работел кметот, за која бил врзан и која не можел да ја напушти без согласност на феудалецот.<sup>23</sup>

Со појавата на занаетчиството и трговијата по градовите се создава посебен однос на трудот и тоа особено во занаетчиството каде што се воспоставувал однос меѓу калфата и чиракот, од една и мајсторот, од друга страна. Овој однос бил израз на припадноста на една иста сталешка организација, на еден еснаф чиј основ не бил договор за работа, туку еснафски статут од кој за обете страни на статутот – и за калфата и чираците и за мајсторите, произлегувале одредени права и обврски.

Од изнесеното, произлегува заклучок дека во робовладетелското општество и феудалното општествено уредување не само што не постоеле работни односи и трудово право кое би ги уредувало тие односи, туку и не било можно тие да постојат, зашто не постоеле основните претпоставки за нивната појава, а тоа е создавање на наемни работници и порастот на потребата од нив (економски развој).

Во **капитализмот**, наведените основни претпоставки за појавата на трудовото право, како и на трудовото законодавство почнуваат да се исполнуваат со неговата појава. Потребата од правно уредување на проблемите од работниот однос, кои подоцна стануваат предмет на трудовото право како посебна правна дисциплина, се појавува на историската сцена на човештвото *паралелно со појавата на порастот на потребата од работници*, односно со појавата на *вработувањето* како историска нужност. Тоа било условено со индустриската револуција и со воведувањето на машинското производство, кое овозможува вработување на голем број лица – работници (правно слободни лица, наемни работници), при што најчесто не се водело воопште сметка кои лица и под кои услови се вработуваат.

Во времето на економскиот либерализам<sup>24</sup> под паролата на „*слободно договарање на работата и работните услови*“, била овозможена една од најгрубите експлоатации на работниците што воопшто ги познава историјата. Уредувањето на работните односи се вршело со помош на слободни *договори за работа* меѓу работодавачите и поедини работници, како строго доминантен концепт во односите на трудот, кој се состоело во целосна потчинетост на масата на еден поединец. Принципот на слободно договарање во односите меѓу страните и принципот на

<sup>23</sup> Stvarnite prava, potocno pravoto na sopstvenost kako glavno stvarno pravo vo feudalizmot **se deli po soдрzina** taka sto sopstvenosta bila podelena - dominium divisum. Osnovni nejzini delovi se: dominium eminens, dominium utile i dominium directum

Dominium utile, zaedmo so dominium eminens (vrhovno pravo na sopstvenost na vladetelot koj imal vrhovno pravo na sopstvenost nad celata zemja) i dominium directum (sopstvenicko pravo na feudalecot) pretstavuvaat sostavni delovi na **podelenata sopstvenost (dominium divizum)** vo feudalното opштество.

Dominium utile se состои vo ogranichenoto sopstvenicko pravo na kmetot, **neposredniot drzatel na parceto zemja**, koj gi sobira plodovite od nea, no za toa e dolzen da isplati odredeni davacki - **realni tovari** спрема feudalecot, koj imal dominium directum.

Povece za toa videte kaj M. Polenak-Ajmovska, Rimsko pravo i razvoјot na pravoto na sopstvenost, „Studentski zbor“, Skopje, 1990, strana 90-92.

слобода во економскиот процес на индустриализација, ја исклучувале интервенцијата на државата во работните односи.

Индустриската револуција и либерализмот во производството, се одвивале без никаква правна контрола. Машинското производство и мизерните услови за работа предизвикувале масовни повреди при работа, кои покрај нарушувањето на здравјето и на психо – физичкиот интегритет, на работниците, често пати биле следени и со нивна смрт. Како резултат на тоа, кражбите, пожарите, кршењето на машините, како и штрајковите биле некои од начините на кои работниците го изразуваа револтот кон таквите состојби.

*Англија била прва земја во која доаѓа до интервенција на државата во регулирањето на наемните работни односи, а тоа е рабирливо, ако се има во предвид фактот дека таа е земја – колевка на индустрискиот начин на производство. Во Англија, каде што индустриското производство бележело највисок степен на развиеност, а работничката класа завиден степен на организираност, кон крајот на 18 век и почетокот на 19 век започнуваат да се јавуваат мислења на поединци, во прв ред на лекари, филантропи,<sup>25</sup> припадници на разни здруженија (првите социјал утописти Роберт Овен, Сен Симон), кои на разни начини се залагаа за интервенција на државата во полза на работниците. Еден од аргументите со кои тие настапувале пред јавноста е тој што интервенцијата на државата во работните односи не е нужна само поради заштита на работниците туку и поради „зачувувањето на здравјето и обезбедување на иднината на нацијата“, а во прв ред на општествено – политичкиот систем.<sup>26</sup>*

Како резултат на тие загрижувачки апели за иднината на нацијата и за зачувување на системот, како и на се поорганизираните притисоци на работниците, во Англија во 1802 година е донесен Законот за заштита на децата, кој претставува прво законско уредување на материјата за заштита при работа. Во 1833 година е донесен Законот за работното време чие траење изнесувало од 8 до 12 часа во текот на денот, во зависност од возраста на вработените лица. Во 1847 година е донесен Законот за десетчасовно работно време, а во 1907 година е донесен Законот за осумчасовно работно време.

Интервенцијата на државата во областа на работните односи по Англија, ги опфаќа и другите земји. Во Франција, во 1804 година, е донесен Граѓанскиот законик, кој содржи два члена (1780 и 1781) кои донекаде се однесуваат на работните односи и тоа: за нивното засновање, траење и престанок. Во членот 1781 е определено дека во случај на спор меѓу работникот и работодавачот по повод плаќањето надомест за вложениот труд ќе се верува на тврдењето на работодавачот.<sup>27</sup>

Првата интервенција на државата во регулирањето на работните односи во Франција започнува со Законот за работниот ден на жените и децата, која доаѓа речиси четири децени подоцна во однос на онаа во

<sup>25</sup> Филантроп – човекољубец.

<sup>26</sup> Sasa Djuranovic Janda, Жена у радном односу, „Напредак“, Загреб, 1960, 15.

<sup>27</sup> Code civile, edition de 1955, Paris, article 1780 i 1981

Англија (1840). Во 1874 година е донесен *Законот за посебна заштита на жените*, со кој се забранува ноќната работа на жените до 21-годишна возраст.

Во Германија, интервенцијата на државата во регулирањето на односите на трудот се јавува во 1839 година со донесувањето на *Законот за заштита на детскиот труд*. Во 1871 година е донесен *Законот за работното време на жените* кое изнесувало 11 часа во текот на денот, а во саботите 8 часа. Со Законот од 1918 година траењето е ограничено на 8 часа во текот на денот.

Сето погоре изнесено, сепак претставува само почеток на создавањето на трудовото законодавство, но не значи дека претставува и создавање на трудовото право како посебна правна дисциплина. До постепеното издвојување на трудовото право во посебна правна дисциплина доаѓа кон крајот на 19 и почетокот на 20 век, кога доаѓа и до првите кодификации на трудовото право. Така, во Франција во 1910 и 1912 година е донесен Законот за работата (Code du travail).

Периодот меѓу двете светски војни (1919–1939), се карактеризира со брз развој на трудовото законодавство и трудовото право, во кој период се продолжува неговата кодификација.<sup>28</sup> Трендот на развитокот на трудовото законодавство и трудовото право бил запрен со појавата на фашизмот во Италија, Германија и Шпанија во 1929 година, со што доаѓа до назадување на предходниот развој и се позитивно што пред тоа било постигнато во поглед на развитокот на трудовото законодавство и трудовото право.

Трудовото право, по Втората светска војна постанува развиена правна дисциплина во рамките на националните правни системи.

**Социјализмот** кој беше воведен во 1917 година во Советскиот сојуз (СССР), а подоцна и во другите социјалистички земји, доведува до големи и динамични промени во тие земји во областа на трудовото законодавство и трудовото право. Уште во првите денови по Октомвриската револуција биле донесени првите прописи за заштита на работниците. Во октомври 1917 година е донесен Декрет за 8 – часовен работен ден, а пред тоа бил 11,5 часа и постоела законска можност за зголемување на работниот ден. Во 1918 година е донесен и првиот *Закон за работни односи*, а таков нов закон е донесен и во 1922 година. По Втората светска војна се донесени и нови закони за работните односи кои ја изразуваат моментната состојба во односите на трудот.

Сличен развој на трудовото право и трудовото законодавство постоел и кај другите доскорашни социјалистички земји: Полска, Бугарија, Чехословачка, Романија, Унгарија, и други. Со распаѓот на СССР и Варшавскиот договор, секоја од тие земји почнува да гради сопствено и независно трудово законодавство и посебно трудово право, кое ќе ги одразува специфичностите на општествено – економското уредување. Некои од нив неодамна влегоа како полноправни членки на Европската

---

<sup>28</sup> Посебни закони за трудот се донесени во Холандија во 1919, 1930; во Белгија 1919, 1922 и 1930 година; во Италија во 1927; Австрија 1928; Германија 1934; во САД во 1935 година.



унија (Унгарија, Романија и Бугарија и други кои секако пред тоа извршија хармонизација и унификација на трудовото законодавство со она на ЕУ).<sup>29</sup>

## **2.2 Развој на трудовото право и законодавство во Македонија и Република Македонија**

### **2.2/1 Развој на трудовото право и трудовото законодавство меѓу двете светски војни и по Втората светска војна**

Развојот на трудовото право и трудовото законодавство во Македонија се одвиваше во рамките на Кралството на Југославија. До 1918 година, поедини делови на Југославија, кои по 1919 година, кога е создадена предвоена Југославија влегуваа во нејзин состав, преставувале посебни подрачја во кои важеле различни политички, стопански и правни режими, во зависност од тоа, под патронот на чија земја припаѓале. Така, во Словенија и Далмација се применувало законодавството на Австрија бидејќи тие биле составен дел на оваа земја. Во Хрватска и Војводина, како составни делови на Унгарија се применувало унгарското законодавство. Во Босна и Херцеговина, додека била под јурисдикција на Отоманската империја, се применувало отоманското законодавство, а потоа австро – унгарското. *Во Македонија се применувало отоманското, како и бугарското законодавство.* Во овој период само Србија и Црна гора имале свое трудово законодавство, зашто само тие биле самостојни држави.

Македонија се до 1913 година, потпаѓаше под јурисдикција на отоманското законодавство, кое освен некои одредби од областа на работните односи во Отоманскиот граѓански законик донесен кон средината на 19 век, не познавал ниеден посебен законски пропис од областа на работните односи.<sup>30</sup>

Позабележителен напредок во развитокот на трудовото право и трудовото законодавство на овие простори доаѓа по 1918 година, кога била создадена заедничката држава на Србите, Хрватите и Словенците, која официјално била наречена Кралството на Србите Хрватите и Словенците. Поради се почестите и поорганизирани истапување на работниците преку штрајкови и демонстрации, новоформираната држава морала да стори одредени отстапувања, со цел за задоволувањето на минимумот на барањата на работниците. Така, доаѓа до усвојување на неколку закони, кои за тоа време и условите во кои биле донесени се сметале за прогресивни. Тоа се, пред се, Законот за инспекција на трудот од 1921 година; Законот за заштита на работниците од 1922 година, кој ги

---

<sup>29</sup> Види д-р Тито Беличанец и д-р Гзими Старова, Трудово право, Правен факултет – Скопје 1996, страна 29-34.

<sup>30</sup> Само за споредба, во Словенија, Далмација, како и во Хрватска, кои се развивале во состав на Австрија и Унгарија имало и се применувал Трговски закон од 1862, Рударски закон од 1854, а како поважен е Законот за задолжително осигурување на работниците во случај на болест од 1888, Закон за задолжително осигурување во случај на несреќа при работа, како и Закон за пензиско осигурување од 1906 година. Во 1909 година на подрачјето на босна и херцеговина се воведува задолжително социјално осигурување во случај на болест.

предвидува следните решенија: еднообразно организирање и функционирање на државните берзи на трудот за целото Кралство, формирање на централни и месни органи за организирање на трудовиот пазар, членството во работните органи да биде бирано во две половини од кои едната да биде од страна на работниците, а другата половина од работодавачките комори; Законот за осигурување на работниците донесен истата година, со кој е воведено социјално осигурување на работниците во случај на болест, изнемоштеност, старост и смрт, како и во случај на несреќа на работното место; Инвалидскиот закон од 1925 година, со кој се регулираат прашањата поврзани со згрижувањето на инвалидите (првенствено за вработување, грижа за видот на работата и условите во кои што работат овие лица, работно место, работно време и сл. и Законот за дуќаните уште од 1910 година. Сите овие закони имале за цел подобрување на положбата на работниците во работен однос и нивната заштита. Меѓутоа, уште на почетокот на примената на овие закони се наидувало на нивно изигрување и недоследна примена.

Во периодот од 1918 година до 1941 година Македонија била дел од Кралството СХС (основано 01.12.1918).<sup>31</sup> Со Законот за називот и поделбата на Кралството на управни подрачја од 3.10.1929 година ова кралство е поделено на 9 бановини. **Вардарска бановина**<sup>32</sup> била провинција во рамките на Кралството Југославија од 1929 до 1941 год. Се наоѓала на нај јужниот дел на земјата, во чии рамки спаѓала целата територија на денешна Република Македонија, јужните делови од Централна Србија и југоисточно Косово. Именувана е по реката Вардар, а административен центар бил градот Скопје.

Во Видовденскиот устав (28.06.1921),<sup>33</sup> во рамките на предвидените социјални и економски одредби (чл.22-44) ќе бидат установени следните права: надоместок на работниците во случај на несреќа, посебните заштита на женската и детската работна сила, болест, безработност, работна неспособност, старост и смрт; право на организирање заради остварување на подобри работни услови; права на воените инвалиди и другите жртви од војната, за специјална заштита исл. Заради остварување на овие права ќе се предвиди формирање на посебен совет Стопански совет, кој требало да функционира како советодавна установа за изработка на социјално и стопанско законодавство. Ова не наведува на заклучокот дека биле правени напори од страна на Кралството човечката работна сила да биде заштитена од државата. Меѓутоа овој Устав ќе биде ставен вон сила со настапувањето на Шестојануарската диктатура од 06.01.1929 година. Со Уставот од 02.11.1931 година Југославија е прогласена за наследна и уставна монархија.

---

<sup>31</sup> Група автори, дел од проф. Д-р Гузина, Ружица: Историја на државите и правата на Југословенските народи, Савремена администрација, Белград, 1972 година, во понатамошниот текст: Гузина Р., стр.464;

<sup>32</sup> Ibid, стр.501

<sup>33</sup> Картов, Владимир: Историја на државите и правата на народите на Југославија, Универзитет „Кирил и Методиј“, Скопје, 1991 година, стр. 261

По завршувањето на *Втората светска војна во 1945 година*, трудовот право во Југославија се развивало напоредно со развитокот на општествениот и економскиот развиток. Во поглед на правната регулатива во односите во областа на трудот во овој период Југославија се наоѓала во многу незавидна положба. Во Уставот на ФНРЈ од 1946 година се содржани низа основни принципи кои служеле како извор и како основ за најважните прашања од областа на работните односи, но поблиску тие односи се уредувале со подзаконски акти: Уредба за засновање и престанок на работниот однос од 1948 година; Уредба за заштита на бремените жени и мајки во работен однос од истата година; Уредба за дисциплинска и материјална одговорност на работниците од 1949 година и други. Биле донесени мал број законски прописи од областа на работните односи, како на пример Законот за државните службеници од 1946 година, кој се однесува на посебна категорија лица; Законот за инспекција на трудот од 1946 година, Законот за решавање на работните спорови од 1945 година; Законот за социјално осигурување од 1946, потоа 1950 година итн.

Со воведувањето на самоуправувањето, засилено се пристапило кон изработување и конечно стапување во сила на првиот закон за уредување на работните односи – Законот за работните односи од 1957 година. Меѓутоа, со одредбите на Законот за работните односи од 1957 година, со исклучок на одредени одредби од неговиот прв дел, кои се однесуваа на сите лица во работен однос, биле опфатени само лицата вработени во стопанските организации, додека за уредувањето на положбата на лицата вработени во државните органи, во истата година е донесен Законот за јавните службеници. На тој начин, со овие закони за прв пат била опфатена и правно уредена севкупната материја од областа на работните односи, што претставува и прва кодификација на трудовото законодавство.

Паралелно со сојузното законодавство, работните односи постепено станувале предмет на уредување на републичкото, односно покраинското трудово законодавство, (во тој контекст и законодавството во Република Македонија, како составен дел на СФРЈ) а се одвивал и процес на постепено изедначување на правниот режим на работните односи и на положбата на вработените лица во стопанските организации и во државните служби (за работниците и јавните службеници).

Во 1965 година е донесен Основниот закон за работните односи, на кој му предходел донесувањето на Уставот од 1963 година, со кој начелно се уредувале работните односи. Понатаму, во 1973 година е донесен Законот за меѓусебните односи на работниците во здружениот труд, како последица на втемелувањето на концепцијата за самоуправен социјалистички развој и самоуправен здружен труд. Со одредбите од тој Закон се уредуваа само основните права и обврски од меѓусебните односи на работниците во здружениот труд, додека нивното натамошно поконкретно уредување било препуштено на другите облици на уредување.

По донесувањето на Уставот од 1974 година, како и Законот за здружениот труд од 1976 година (кој се нарекување мал устав или работнички устав) се отвоти *широка можност за автономно уредување на*

*работните односи од страна на работниците* , па затоа уредувањето на работните односи, со сојузни, републички и покраински закони се однесуваше само на основните прашања од ова област. Во рамките на тогашните организации на зтружен труд (претпријатија, сега трговски друштва) доаѓа до пренормираност на проблематиката на работните односи и до постоење на мноштво акти за уредување на тие односи, меѓу кои човек лесно не се снаоѓа. Тоа не само што доведе до неефикасност во уредувањето на работните односи, туку до неефикасност на севкупните економски односи што беше и решавачки за напуштање на решенијата на Законот за здружениот труд и кон пристапување кон нови промени во областа на уредувањето на работните односи.<sup>34</sup>

## **2.2/2 Развој на трудовото право и трудовото законодавство во Република Македонија**

Во време на распаѓањето на поранешната федерација позната како СФРЈ и осамостојувањето на Република Македонија, постоеја голем број правни акти и закони со кои се уредуваа работните односи, почнувајќи од Уставот на СФРЈ од 1974 година, потоа Законот за основните права од работен однос од 1979 година, Законот за работните односи (на Република Македонија) од 1990 година. Меѓутоа, тие не одговараа на новонастанатата ситуација и *de facto* да ги уредуваат работите односи во Република Македонија, како и да го носат атрибутот на трудово законодавство.

По донесувањето на Уставот на Република Македонија и Уставниот закон за неговото спроведување во 1991 година, Сојузниот закон за основните права од работен однос од 1979 година беше преземен како републички, со начелна обврска за негово усогласување со уставот на Република Македонија во рок од една година по неговото прогласување. На тој начин одредбите на овој Закон заедно со одредбите на Законот за работните односи од 1990 година ја пополнија настанатата правна празнина во уредувањето на работните односи.

Овие прописи најдоа соодветна примена во работата на трговските (деловните) и други субјекти по осамостојувањето на Република Македонија. Конкретен чекор и придонес за подобрување на состојбата во уредувањето на работните односи беше направен со донесувањето на колективните договори и на општите акти на работодавачот, со што се направи исчекор во обезбедувањето на единственост во уредувањето на односите во областа на трудот.

Со донесувањето на Законот за работните односи од 1993, всушност се излезе од мноштвото прописи со кои се уредуваа работните односи во изминатиот период и се обезбеди единствено законско уредување на прашањата и односите од областа на трудот, се изврши усогласување на постојните прописи со Уставот на Република Македонија и се воспостави

---

<sup>34</sup> Види д-р Тито Беличанец и д-р Гзими Старова, Трудово право, Правен факултет – Скопје 1996, страна 34-41.

континуитет во остварувањето на правата и обврските од работниот однос кои немаат идеолошка основа, како нивна социјална и демократска придобивка. Овој закон се стремеше да ги одрази темелните вредности на Уставот на Република Македонија, а особено економските, социјалните и културните права, како дел на основните слободи и права на човекот и граѓанинот, како и правната заштита на сопственоста и слободата на пазарот и претпримништвото.<sup>35</sup>

Овој закон, послужи како добра појдовна основа за натамошна кодификација и развој на трудовото право во Република Македонија, врз основите темелни вредности и начелата на Уставот на Република Македонија, на конвенциите и препораките на Меѓународната организација на трудот (МОТ), ратификувани од Република Македонија и другите акти, кои беа и се во постапка на ратификација. Законот повеќе пати беше изменуван и дополнуван, односно прашањата во врска со работните односи, со измените на законот, беа технички уредени, како пречистен текст во Законот за работни односи (Службен весник на Р. М. бр. 80/2003-пречистен текст). Овие измени беа во насока и функција на Проектот за структурни реформи во областа на социјалниот сектор и пазарот на трудот, со цел и во функција на обезбедување на поголема флексибилност на пазарот на трудот. Дел од овие изменувања произлегуваа и од потребите за промени и усогласувања со неколку директиви на Европската унија. По потпишувањето на Договорот за стабилизација и асоцијација и аплицирањето за членство на Република Македонија во Европската унија, продолжија поинтензивно активностите за хармонизација на националното законодавство со законодавството на Европската унија, во рамките на кој процес беше предвидено хармонизирање и на законодавството од областа на трудот.<sup>36</sup>

Во меѓувреме, од страна на Република Македонија беа потпишани и ратификувани неколку нови конвенции на Меѓународната организација на трудот и одделни меѓународни документи на Европската унија, Советот на Европа и на други меѓународни организации. Во нив беа утврдени голем број на норми и меѓународни стандарди, кои имаат директни допирни точки со законодавството од областа на трудот. Тие ја дфинираа правната рамка поврзана со содржината и на Законот за работни односи, која е основата за правење ревизии, мониторинг и усогласување на законодавството и практиката, со фундаменталните и нераскинливи права и стандарди опфатени и утврдени во меѓународните акти и документи.

Покрај овој закон, прашањата од областа на трудот беа уредени и со други закони од областа на трудот и тоа: Законот за заштита при работа – новиот Закон за безбедност и здравје при работа од 2007 година, Законот за инспекција на трудот, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Законот за вработување на странски државјани, Законот

---

<sup>35</sup> Беличанец, Т., Брајановски, Б., Трајанов, С., *Работните односи, коментар на Законот за работни односи*, КИМ-консалтинг, Скопје, 1994

<sup>36</sup> Од Образложението на Предлогот за донесување на Закон за работните односи, Влада на Република Македонија, Скопје, 2005

за вработување на инвалиди, Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Законот за здравствено осигурување, Законот за државни службеници, Законот за штрајк, како и со други закони.

Најновиот Закон за работните односи е донесен во 2005 година, кој е во сила, со неколку измени и дополнувања, кој ќе биде подетално елабориран во овој учебник.

### **3. ИЗВОРИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО**

#### **3.1.1. ПОИМ И ВИДОВИ НА ИЗВОРИ НА ТРУДОВО ПРАВО**

Под поимот извор на трудовото право се подразбира севкупноста на правните правила кои го уредуваат предметот на оваа правна дисциплина и кои се санкционирани со организирана принуда на државата (правни норми и правила). Всушност, тие претставуваат начини на остварување на правилата што се применуваат во уредувањето на работните односи.

Проучувањето на изворите на трудовото право е особено важно, затоа што, преку нив се овозможува и проучување на одделни прашања од трудовото право и работните односи. Всушност, проблематиката на изворите на трудовото право е нераскинливо поврзана со предметот и содржината на трудовото право, бидејќи за објаснување на таа содржина и за определување на основната ориентација во натамошниот развој на трудовото право е *неопходно да се сознае со кои прописи* се уредуваат работните односи и каков е нивниот карактер и значење. Поради тоа, за поуспешно согледување на проблематиката на трудовото право е потребно сознавање на основните поими на изворите на трудовото право, кои се тие извори, нивните видови, структура, значење и нивниот сооднос. Нивна основна карактеристика е тоа што овие извори се бројни, со што се овозможува, утврдувањето на правата и обврските на работниците во работниот однос да се врши на повеќе начини, што претставува соодветен плурализам на изворите на трудовото право.

За конкретно да се спознае за какви извори на трудовото право станува збор, неопходно е потребно претходно да се тргне од општата класификација на изворите на правото воопшто, која во себе ги содржи и изворите на трудовото право. Таа општа класификација на изворите на правото ги опфаќа:

- *материјалните извори* на правото – *fautis juris essendi*, што ги изразуваат причините на појавувањето и основите на опстанокот на правните правила во определен облик и со определена содржина;
- *формалните извори* на правото - *fautis juris cognoscendi* кои ја изразуваат разликата во органите, облиците и начините на создавањето на правните правила;
- *директни и индиректни извори на правото*;
- *пишани и напишани извори на правото*.

Домашните извори на трудовото право, со оглед на тоа кои државни органи ги донесуваат актите што служат како извори, како и обликот преку

кој се изразува нивната волја, може да имаат карактер на хетеротомни<sup>37</sup> и автономни извори. Со првите се опфаќаат актите на органите на државната власт, а со другите, општите акти на работодавците. Од друга страна, колективните договори се јавуваат како посебни, специфични извори на трудовото право од домашно потекло.

Имајќи ги предвид специфичностите со кои се одликуваат предметот и содржината на трудовото право, потребно е да се прифати онаа класификација на изворите што ги изразуваат токму тие специфичности. Во таа смисла, во трудово-правната теорија постојат различни класификации на изворите на трудовото право. Според едната класификација, постојат четири видови на извори на трудовото право и тоа:

1. *нормативни акти што ги донесува државата (хетеротомни извори);*
2. *општи акти што ги донесуваат деловните субјекти-правни лица, односно работодавците (автономни извори);*
3. *колективни договори;*
4. *меѓународни прописи од областа на работните односи;*

Според друга класификација, постојат два вида на извори на трудовото право и тоа:

1. *домашни извори;*
2. *меѓународни извори.*

Така, изворите на трудовото право од домашно потекло може да се поделат на три групи, и тоа:

- нормативните акти на државата, кој ги опфаќа Уставот, законите, другите прописи, толкувања и сл;
- општите акти, кои ги опфаќаат актите на деловните субјекти односно на работодавачот;
- колективните договори.

Изворите од меѓународно потекло се:

- актите на меѓународните организаци и на специјализирани меѓународни организации (како на пример, актите на Меѓународната организација на трудот-MOT);
- меѓународните договори;
- актите на Организацијата на обединетите нации (ООН) и нејзините специјализирани организации.

Поаѓајќи од горенаведените форми и видови на изворите на трудовото право, може да произлезе единствениот заклучок дека извори на трудовото право се:

- (1) правните акти што ги донесува државата и општите акти на деловните субјекти, односно работодавачите и колективните договори, и
- (2) актите што ги донесуваат меѓународните организации и заедници.

---

<sup>37</sup> Хетеротомни извори претставуваат, односно значат извори кои произлегуваат и се донесуваат од повеќе органи на државната власт.

### **3.2. ДОМАШНИ ИЗВОРИ НА ТРУДОВО ПРАВО**

1. Нормативните акти на органите на државната власт, како извори на Трудовото право се:

- Уставот на Република Македонија;
- Законите и другите прописи од областа на работните односи.

2. Колективните договори

3. Општите акти на работодавачот;

#### **3.2.1. Уставот како извор на трудовото право**

Разгледувајќи ги уставните одредби како извор на трудовото право, може да се констатира дека тие имаат голема теоретска и практична вредност. Од теоретска вредност на уставните одредби, тие служат како своевиден водител и насочувач, а од практична вредност, како правила кои упатуваат на поконкретно уредување во другите извори на правото и другите облици на уредување на работните односи, со кои стануваат предмет на нивна содржина. На тој начин, Уставот станува колку значаен, толку и основен извор на трудовото право. Уставните начела и одредби за начелата, слободите и правата на работниците од трудовиот однос, претставуваат минимум на нивните слободи и права што треба да бидат содржани и почитувани во другите правни прописи, со кои се врши натамошно поконкретно уредување на работните односи.

Уставот, како извор на трудовото право, почнува постепено да го зазема своето место, инкорпорирајќи во својата содржина определени начела, права и обврски, кои се применуваат на субјектите во работниот однос. Тоа се однесува и на Уставот на Република Македонија донесен во 1991 година, кој ги содржи основните начела, права и обврски на вработените лица<sup>38</sup>. Во него се содржани основните одредби во врска со положбата и правата и обврските на лицата во работен однос.

#### **3.2.2. Законите и другите прописи како извор на трудовото право**

Законските прописи во областа на работните односи претставуваат значајни извори на трудовото право и тоа од неколку причини: *историски* (со развојот на трудовото право, само со закон може да се забранат, на пример, вработувањето на деца под 15 години), *политички* (на пример, само со закон работниците можат да заземат позиции при договарањето и уредувањето на работните односи) и *економски* (на пример, законот и колективните договори обезбедуваат на работниците грижа за нивната материјална и социјална сигурност и егзистенција).

Имено, определувањето на местото и значењето на законот како извор на трудовото право, подразбира и негово покомплексно согледување. Имено, законот во областа на работните односи претставува регулатива,

---

<sup>38</sup> Членовите 32, 34 и 35 од Уставот на Република Македонија.



односно дел од политиките во рамките на регулаторното управување, како поим и алатка, бидејќи тој е израз на волјата на носителите на политичката власт. Исто така, тој е инструмент за развојот на севкупниот систем на една држава, а воедно, тој се донесува за да се постигнат и одредени политички, економски и социјални цели. Нивната комплексност во уредувањето е повеќе видлива особено при уредувањето на правата и обврските на работниците и на работодавачите.

Подзаконските акти, кои се јавуваат како извори на трудовото право, спаѓаат во актите на Владата и органите на државната администрација, со кои се доразработуваат определени односи, битни за извршување на законите од областа на работните односи (уредби, упатства, одлуки и други прописи). Извршувањето на актите на собранието непосредно се обезбедува со актите кои ги донесуваат органите на државната управа, а тоа се правилниците, наредбите и упатствата. Сите овие акти се јавуваат како извор на трудовото право само кога содржат норми со кои се регулираат работните односи.

### **3.2.3. Колективните договори како извори на трудовото право**

Колективните договори, како самостојни извори на правото со коишто се доуредуваат правата, обврските и одговорностите на работниците и на работодавачот од веќе заснованиот работен однос, претставуваат придобивка на модерното трудово право.<sup>39</sup> Всушност, колективните договори претставуваат „спогодби“ заклучени помеѓу синдикалниот орган (Сојуз на синдикатите) и асоцијацијата (организација) на работодавачите (стопанската комора) со кои се уредуваат условите на работа, правата и обврските од работниот однос помеѓу работниците и работодавачите и тоа во случај, кога заради посебниот карактер на работниот однос, не можат директно да се применува прописот, односно законот, поврзани со работата.

Во современиот свет колективните договори добиват првокласно значење и непосреден авторитет во уредувањето на работните односи и условите за работа. Изградбата и афирмацијата на колективните договори, првенствено како правно средство во борбата за поправедни и похумано уредени работни односи, придонесе и кон нивното големо економско и социјално значење. Тие стекнаа такво значење што денес во светот претставуваат еден од главните облици на уредувањето на работните односи, а во поедини земји, како што е случај со англосаксонските и замена за трудовото законодавство. Колективните договори во голема мера придонесуваат кон економска стабилност на земјата, зашто нивното склучување ја неутрализира, па дури и гаси потребата од штрајкови и други облици на протест на работниците, кои можат да ги потресат темелите на

---

<sup>39</sup> Законското признавање на колективните договори како правни акти во уредувањето на работните односи било сторено дури по Првата светска војна и тоа најпрвин во Германија во 1918 година, а потоа и во Австрија и во Франција во 1919 година, така што во наредните години тие го наоѓаат своето вистинско место во трудовото законодавство и на останатите земји.

едно општество и тоа не само политички, туку и економски, а таквата неутрализација го овозможува нормалното одвивање на процесот на производството. Социјалното значење на колективните договори се гледа во тоа што тие дејствуваат и со улога на мировни совети, зашто колективните спорови во областа на работните доноси, најчесто се завршуваат со склучување на колективен договор.

Колективните договори како најоригинални извори на трудовото право, кои го изразуваат колективниот карактер на работните односи и на трудовото право како посебна правна дисциплина, можат да бидат дефинирани *како договори на волјата со кои работодавачите, од една страна, и работниците, од друга страна, односно нивните претставници ги уредуваат работните односи.*

Во одделни правни системи, колективните договори се едни од главните видови на уредување на работниот однос помеѓу работодавачот, односно нивната професионална асоцијација (коморите) и синдикатот. Меѓународната организација на трудот, со Конвенцијата бр. 98 од 1949 година, ги уредила прашањата на колективниот договор.

Со колективниот договор, односно преку колективното договарање, организираниот работници стануваат равноправен партнер со носителот на капиталот во уредувањето на работните односи, наспроти, до неодамна воспоставената практика, работодавачот, односно сопственикот на капиталот-средствата, да има монопол во уредувањето на работните односи. Всушност, колективните договори се производ и израз на наемниот карактер на трудот и на изградената пазарна економија во областа на стопанството. Во земјите, каде функционира пазарот на трудот и капиталот, како и во другите земји, се среќаваат колективните договори, како извор на правото.

Колективните договори, најпрво биле признати од јуриспруденцијата, а подоцна правото на колективното договарање било признато и од државата, со внесување на одредби што се однесуваат на колективните договори.

Колективните договори, се извор на правото, посебно на трудовото право. Нивното постоење и склучувањето на колективните договори има позитивен тренд и одраз во трудовото законодавство. Секоја држава треба да го поттикнува и унапредува колективното договарање. Денес, во Република Македонија, (иако постои криза во колективното договарање) со развојот на колективните договори, присутна е позитивна карактеристика за нивната поширока примена, што претставува добра основа и за развој на демократските процеси во областа на работните односи.

На колективното договарање повторно ќе се навратиме кога ќе стане збор за колективните договори во Република Македонија.

### **3.2.4. Општите акти на работодавачот како извори на трудовото право**

Општите акти донесени од работодавачот се јавуваат како автономни извори на трудовото право. По осамостувањето на Република Македонија, прашањето за значењето на општите акти во уредувањето на правата од работните односи како да не добиваат нов квалитет, бидејќи веќе се расчистија определени дилеми на овој план. Во таа смисла, Законот за работните односи, ниту квалитативно ниту квантитативно, не го определува бројот на тие акти, од што би можело да се заклучи дека нивниот број е сведен на неопходниот, особено за прашањата кои се од витален карактер и значење за вршењето на дејноста кај работодавачот и воопшто за правата и положбата на работниците вработени кај него. Секако, меѓу тие акти, примарно значење има статутот, правилниците, како и правилата што се однесуваат особено на тие прашања. Според тоа, значајно е дека општите акти и натаму остануваат како еден од мошне битните облици на уредувањето на работните односи, иако, во контекстот на овој вид на акти, истите го немаат она значење, кое го имаа во претходниот период.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Повеќе, Трудово право, д-р Тито Беличанец и д-р Гзими Старова, Правен факултет – Скопје, 1996, стр. 46 –74.

Д-р Петар Наумоски, Трудово право, Прв приватен универзитет Европски универзитет – Република Македонија,- Скопје, 2007, стр. 22-27.

### 3.3. МЕЃУНАРОДНИ ИЗВОРИ НА ТРУДОВОТО ПРАВО

Доменот на меѓународните извори на трудовото право во уредување на положбата на работниците на меѓународен план опфаќа повеќе прашања. Централно место зазема *проблемот на вработувањето*, потоа, *засилувањето на заштитата при работа* и воопшто професионалната сигурност, како и сите други прашања од значање за *подобрување на условите за работа*, како и проблемот за заштита на човековите права.

Зголеменото значење на меѓународните извори на трудовото право, како и широкиот спектар на прашања што се предмет на нивната содржина, може да се аргументира и со еден факт, односно можноста за дијалог во уредувањето на проблематиката на трудовото право, што овие извори ја овозможуваат на меѓународен план. *Во сегашниве услови, дијалогот останува единствена можна варијанта за да се одговори на силата и експлоатацијата*. Изборот е едноставен, но суров: *или ќе се живее заедно, или ќе се гине заедно*.<sup>41</sup>

Република Македонија со осамостојувањето, стана субјект во меѓународните односи и како таков, таа веќе прифати повеќе договори во оваа област. Со оглед на прашањата кои ги уредуваат, билатералните меѓународни договори фигурираат како најраспространет и најефикасен облик на уредување на правата од областа на вработувањето, условите за работа, заштитата на работниците и социјалното осигурување. Со ратификувањето, овие договори стекнуваат задолжителна сила за државите-договорнички и тие се *применуваат и непосредно*, при што, нивното правно дејство се простира само на оние држави меѓу кои тие се склучени.<sup>42</sup>

Своја значајна улога во уредувањето на трудовите односи на меѓународен план, имаат и ООН. Имено, според *Повелбата на ООН*, оваа организација има компетенција во областа на подобрувањето на животниот стандард и остварувањето на потполното вработување, почитувањето и заштитата на правата на човекот со основните слободи за сите луѓе, без разлика на раса, пол, јазик и религија. Друг акт на ООН, кој е од посебно значење за уредувањето на правата на работниците, тоа е *Декларацијата за правата на човекот*, која, меѓу другите прашања, ги истакнува и правата што се однесуваат на работниците и тоа: правото на слобода на работа, правото на задоволителни услови за работа, правото на заштита од невработеност и правото на одмор и разонода.

Исто така, мошне значаен е *Меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права*, кој содржи одредби за: правото на работа и за мерките што секоја држава треба да ги превземе за осигурување на потполно остварување на ова право, за правото на секој

<sup>41</sup> Wilfred, The international Protection of Trade Union Freedom, London, Stevens, 1957, 592.

<sup>42</sup> Според Законот за работните односи, член 12, став 1 „При склучувањето и престанокот на договорот за вработување и времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, **меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија**, и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот,„

поединец да ужива поповолни услови за работа, за правото на социјално осигурување, за правото на заштита на мајките, децата и работните односи, како и остварувањето на што поголема активност и соработка на економски и социјален план во меѓународните рамки, за младинците, за правото на пристоен живот и постојаното подобрување на условите на егзистенција на човекот.

Сите овие активности на меѓународните организации, имаат за цел развој и унапредување на меѓународното законодавство во областа на трудот. Меѓународните извори на трудовото право ја изразуваат тенденцијата за изградба на оваа правна дисциплина, особено во уредувањето на работните односи, што ја изразуваат и домашните извори на трудовото право во национални рамки на секоја држава. За ваквото значење на меѓународните извори на трудовото право, свој исклучителен придонес имаат и *синдикалните работнички движења*, како и низата здруженија, со цел за подобрување на економската и социјалната положба на работниците. Бидејќи цел на сите овие активности е подобрување на положбата на работниците, не само во националните рамки на државите, туку и на еден поширок меѓународен план, со сигурност може да се констатира дека овие извори имаат значење на вистински кодекс во оваа област.

Меѓународните извори на трудовото право всушност се мноштвото на текстови на акти или норми, чија севкупност претставува една кохерентна целина. Овие извори бележат мошне голема промена во изминатиот период. Нивното појавување, а со цел за *хуманизирање на работните и животните услови*, во сегашните услови бележи зголемување на сопствената моќ и влијание во уредувањето на положбата на работниците на меѓународен план. Исто така, овие извори овозможуваат хармонизација на националните законодавства на трудот, и тоа во најдобар случај, барем на тоа што како минимум за тие услови, се предвидуваат во тие извори.

Главен носител на активностите во врска со уредувањето на трудовата проблематика на меѓународен план е Меѓународната организација на трудот (МОТ)<sup>43</sup>, а основни извори на трудовото право од

---

<sup>43</sup> **Акти на Меѓународна организација на трудот (МОТ) која Република Македонија ги ратификувала:** Конвенција бр.14 за неделен одмор во индустриските претпријатија, 1921; Конвенција бр. 29 за присилно или задолжително работење, 1930; Конвенција бр. 45 за вработување на жените кај подземните работи во рудниците од сите категории, 1935; Конвенција бр. 87 за синдикалните слободи и заштита на синдикалните права, 1948; Конвенција бр. 89 за ноќното работење на жените во индустријата, 1948; Конвенција бр. 90 за ноќното работење на децата во индустријата, 1948; Конвенцијата бр. 100 за еднакво наградување на жените и мажите за еднаква работа, 1951; Конвенција бр. 95 и 103 за заштита на мајчинството, 1962; Конвенција бр. 105 за елиминирање на работата под присила, 1957; Конвенција бр. 111 за дискриминација при вработувањето и занимањата, 1958; Конвенција бр. 132 за платениот годишен одмор, 1970; Конвенција бр. 135 за заштита и олеснувањата за преставниците на работниците во претпријатието, 1971; Конвенција бр. 138 за минималната возраст за склучување работен однос, 1973; Конвенција бр. 140 за платениот одмор за дошколовање, 1975; Конвенција бр. 142 за професионално насочување и стручно оспособување на развојот на човековите способности, 1975; Конвенција бр. 156 за еднаквите можности на работничките и нивното еднакво третирање (работници со семејни обврски), 1981; Конвенција бр. 158 за престанување на работниот однос на иницијатива на работодавецот, 1983; Препорака бр. 166 во врска со престанувањето на работниот однос на иницијатива на

меѓународен карактер се нормите содржани во актите на оваа меѓународна организација. Освен оваа, како меѓународни извори на трудовото право се јавуваат и актите што ги донесува ООН, а кои се однесуваат на одредени прашања во врска со работата и развојот на социјалното право на меѓународен план, како и нормите содржани во актите на Советот на Европа и Европската унија,<sup>44</sup> други регионални организации и во билатералните договори.

### **3.4. ЕВРОПСКОТО ПРАВО КАКО ИЗВОР НА ТРУДОВОТО ПРАВО**

Европското право претставува нов извор на трудовото право и неговата појава се врзува со формирањето на Европската економска заедница (ЕЕЗ), која, најпрво, се именуваше како заедница на шестмината, потоа како Заедница на дванаесете земји-членки, а сега како Унија на 27 дваесет и седумината земји-членки. На позитивно правен план, најзначајна реализација на европското право, како извор на трудовото право, се врши во рамките на земјите-членки на Европската унија. Како прв манифестационен облик на европското право, како извор на трудовото право во рамките на Европската унија, се смета договорот од Париз од 1951 година, познат како Договор на ЕЗ за јаглен и челик (СЕСА), чиј директен објектив на третирање е развојот на вработувањето и подобрување на животниот стандард.

Меѓу европските извори на трудовото право, мошне значаен е и Договорот од Рим од 1957 година, со кој беше воспоставен Евроатомот и Заедничкиот пазар. Со овој договор, беше создаден економски и социјален совет со советодавна улога. На тој начин, социјалните прашања добија посебно значење во рамките на ЕЕЗ, за што една од нејзините мошне значајни цели е токму социјалниот напредок.

Во рамките на Европската унија во поново време донесени се документи, односно правни акти (директиви, конвенции, уредби, препораки

---

работодавецот; Конвенција бр. 159 за професионална рехабилитација и вработување на инвалиди, 1983; Конвенција бр. 162 за повозрасни работници, 1980;

**Конвенции на МОТ кои Република Македонија не ги ратификувала**, а биле земени предвид при подготовката на Законот за работните односи: Конвенции бр. 154 и 163 за поттикнување на колективното договарање; Конвенција бр. 144 за трипартитните консултации за унапредување на примената на меѓународните стандарди на трудот и национална акција на трудот на МОТ; Препораката бр. 152 за трипартитните консултации за унапредување на примената формирање на општа рамка за еднаков третман при вработувањето и кај занимањата; Директива 1999/70/ЕЕС, во врска со договорите за вработување на определено време; Директива 2002/14/ЕЕС, за општата рамка за информирање и консултирање на работниците; Конвенции бр. 171 и 178 за ноќен труд 1980; Конвенции бр. 173 и 180 за заштита на работничките барања во случај на инсолветност на нивниот работодавец, 1992; Конвенција бр. 175 за работа со пократко работно време од полното, 1994; Препорака бр. 182 за работа со пократко работно време, 1994; Конвенција бр. 177 за работа дома, 1996; Препорака бр. 183 за работа дома, 1996;

<sup>44</sup> **Акти на Совет на Европа:** Европска конвенција за човековите права; Европска социјална повелба 1961 и 1996 и Повелба на заедницата за фундаменталните социјални права на работниците, 1989.

и сл),<sup>45</sup> во кои се утврдени голем број на норми, односно правила и меѓународни стандарди кои имаат директни допирни точки со законодавството од областа на трудот. Тие се значајни извори преку кои може да се дефинира правната рамка поврзана со прашањето од областа на трудот, која претставува основа за фундаменталните и нераскинливи права и стандарди за работниците.

### **3.5. ДРУГИ ИЗВОРИ НА ТРУДОВО ПРАВО**

Покрај претходно елаборираните извори на трудовото право, како такви, свое значење имаат и некои други меѓународни акти, и тоа, пред сè, меѓународните договори и актите на ООН.<sup>46</sup> Меѓународните договори со кои се уредуваат одделни прашања од областа на работните односи можат

---

<sup>45</sup> **Директиви на Европската унија:** Директива на Советот 91/383/ЕЕС ОЈ, 1991, бр. 206, во која се утврдени мерки за поттикнување на подобрувањата на заштитата и здравјето при работата за заедниците кои склучиле работен однос на определено време или привремено вработени работници; Директивата на Советот 91/533/ЕЕС ОЈ, 1991, бр. Л 288-за обврските на работодавачот да ги извести работниците за условите кои се однесуваат на договорот за вработување или се дел од работните односи; Директива 75/117/ЕЕС ОЈ, 1975 бр. Л. 45-за примањето еднакви плати за мажите и жените; Директива 76/207/ЕЕС ОЈ, 1976, бр. Л.39-за спроведување на начелото на еднакво третирање на мажите и жените со оглед на пристапот до можноста за вработување, професионално оспособување и напредување, како и работните услови, дополнета со Директивата на Советот 2002/73/ЕЕС; Директива 92/85/ЕЕС ОЈ, 1992, бр. 348-за заштита на бремените работнички; Директива 93/104/ЕЕС, ОЈ, 1993,бр. Л. 307-за одредени аспекти во организирањето на работното време, која одредува минимален дневен, неделен и годишен одмор како и ги ограничува работната недела и ноќниот труд; Директива 94/33/ЕЕС, ОЈ, 1994 бр. Л. 216-за заштита на младите при работа; Директива 75/129/ЕЕС, ОЈ, 1975, за усогласување на законодавството на државите-членки во однос на колективното отпуштање на работници; Директива 77/187/ЕЕС, ОЈ, 1977 бр. Л. 61-за усогласување на законодавството на државите-членки за заштита на работниците при пренесувањето (промената) на сопственоста на претпријатијата или дел од претпријатието; Директива 80/987/ЕЕС, ОЈ, 1980, бр. Л.283-за усогласување на законодавството на државите членки за заштита на работниците во случај на инсолвентност на работодавачот; Директива 96/71/ЕЕС, ОЈ,1997, бр. Л. 18-која се однесува на деташманите на работници; Конвенција 80/934/ЕЕС, ОЈ, 1980, бр. Л. 266-за примената на правото кај договорените обврски; Директива 98/59/ЕЕС-за усогласување на законите на земјите-членки кои се однесуваат на масовните отпуштања од работа; Директива 96/34/ЕЕС, во рамките на договорот за родителско отсуство донесени од UNICEF, CEPR и ETUC; Директива 92/85/ЕЕС-за воведување на мерки за поттикнување, подобрување на безбедноста и сигурноста на работата на трудници, жени по породување и жени кои дојат; Директива 97/81/ЕЕС која се однесува на Рамковниот договор за работа со скратено работно време; Директива 90/70/ЕЕС-која се однесува на Рамковниот договор за работа на определен временски период; Директива 2001/23/ЕЕС-која се однесува за усогласување на законите на земјите-членки кои се однесуваат на правата на вработените во случај на трансфер на активности, бизнисите или делови на активности или бизниси; Директива 2000/43/ЕЕС-за имплементирање на принципот за еднаков третман меѓу луѓето без оглед на расната и етничката припадност; Директива 2000/78/ЕЕС-за трудот; Препораката бр. 152 за трипартитните консултации за унапредување на примената на меѓународните стандарди на трудот и национална акција на трудот на МОТ; Конвенции бр. 171и 178 за ноќен труд 1980; Конвенции бр. 173 и 180 за заштита на работничките барања во случај на инсолвентност на нивниот работодавец, 1992; Конвенција бр. 175 за работа со пократко работно време од полното, 1994; Препорака бр. 182 за работа со пократко работно време, 1994; Конвенција бр. 177 за работа дома, 1996; Препорака бр. 183 за работа дома, 1996;

<sup>46</sup> **Акти на ООН:** Општа декларација за човековите права; Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права; Декларација за правата на децата; Декларација за елиминирање на дискриминацијата на жените и Конвенција за елиминирање на сите видови на дискриминација на жените.

да бидат двострани - билатерарни или мултилатерарни, во зависност од тоа дали се склучуваат меѓу две или повеќе држави.<sup>47</sup>

## 4. МЕЃУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЈА НА ТРУДОТ

### 4.1 ИСТОРИЈАТ, ЗНАЧЕЊЕ И УЛОГА

Прашањата на содржината на работните односи – положбата на работниците во текот на работата, условите за работа, нивните права и обврски, во голем обем се застапени и во доменот на нивното меѓународно уредување. Современите текови во поделбата на трудот, миграцијата на работниците во широки размери, зголемувањето на влијанието на работничката класа во определувањето и уредувањето на сопствената положба, имаат за последица се поизразита тенденција на унификација на трудовото законодавство на меѓународен план.

Прашањето за уредување на работните односи започна да ги надминува границите на доменот на прашање со национални димензии. Уредувањето на работните односи не е веќе исклучива работа на внатрешните компетенции на секоја држава, туку тоа добива и пошироко меѓународно значење.

Се почестите и поголеми притисоци на поединци и влади на одредени земји довеле до одржување на *Првата меѓународна конференција за меѓународно уредување на положбата на работниците на работа, одржана 1890 година во Берлин*. На неа биле поставени повеќе барања за ограничување на работното време, за забрана за вработување на жените и децата на подземни работи во рудници, како и барање за забрана на нивно вработување на опасни и нездрави работи. Сите овие барања и покрај што биле мошне напредни и во прилог на работниците, не биле реализирани доследно во практиката и биле најбезобзирно изигрувани. Затоа Конференцијата во Берлин била окарактеризирана како „исценација театарска претстава“.<sup>48</sup>

Периодот пред Втората светска војна, односно по Првата светска војна, е време кога во светот доаѓа до големи социјални превирања и револуционерни движења (особено Октомвриската револуција) под чие влијание на нивната конференција во Парис во 1919 година, доаѓа до формирање на МОТ како орган на тогашното Друштво на народите. По завршувањето на Втората светска војна, МОТ станува специјализирана организација на ООН.

---

<sup>47</sup> Повеќе, Трудово право, д-р Тито Беличанец и д-р Гзими Старова, Правен факултет – Скопје, 1996, стр. 74, 88 –92. и Д-р Петар Наумоски, Трудово право, Прв приватен универзитет Европски универзитет – Република Македонија, - Скопје, 2007, стр. 28-33.

<sup>48</sup> S. Djurapovic Janda, Жена у радном односу, Naprijed, Zagreb, - 960, 64.



Всушност, МОТ е создадена како резултат на индустриската револуција.<sup>49</sup> За време на овој период на економска експанзија, условите за работа биле сурови, честопати нечовечки и работниците работеле во услови кои граничат со експлоатација, без социјална или економска сигурност. По завршувањето на Првата светска војна напорите за поголема заштита на работниците зеле замав и синдикатот ја нагласува потребата за социјална заштита и потребата за формирање на меѓународна институција чија специјалност ќе биде решавањето на проблемите поврзани со трудот.

Во април 1919 година, за време на мировните преговори во Парис, била оформена трудова комисија со цел да ги разгледа овие проблеми и како резултат на тоа да се создаде меѓународна организација посветена исклучиво на прашањата поврзани со трудот. Во октомври истата година, се одржала првата Меѓународна конференција на трудот во Вашингтон. На неа биле усвоени шест конвенции, вклучувајќи ја и онаа за работниот ден да биде осум часа, што било прифатено од индустриските земји.

МОТ е првата организација во историјата на човештвото која проблемите од областа на трудот, конкретно положбата на работниците ги уредува на меѓународен план. Нејзиното основање претставува производ на еволуција на социјалните идеи за меѓународна заштита на работниците истакнати во текот на 19 век. Заснована врз принципите – дека *трудот не е стока*, дека за општествениот и индустрискиот напредок на човештвото е неопходна слобода на изразување и здружување на работниците и дека за таквиот напредок бедата и сиромаштијата претставуваат голема опасност и пречка за напредок.

**МОТ има за основна мисија:**

- обезбедување вработување;
- подобрување на животниот стандард;
- обезбедување услови за работа во кои ќе биде сочуван психофизичкиот интегритет на работниците;
- наградување кое ќе биде доволно не само за обезбедување на елементарната егзистенција на работниците – материјален просперитет (економска сигурност), туку и за развој на сите облици на духовен живот, во слобода и достоинство – и со еднакви можности.

Значи, уредувањето на положбата на работниците на меѓународен план се наметнува како централно прашање на МОТ. Преку дејствувањето на своите органи МОТ придонесува за подобрување на

---

<sup>49</sup> Индустриска револуција – голема преобразба во стопанството и општеството која настанала со примена на машинското производство, научните и техничките пронајдоци. Овој процес започнал во Англија кон крајот на 18 век и се ширел во другите земји. Процесот на индустриската револуција започнал во текстилната индустрија, а својот врв го достигнал со пронаоѓањето на патрната машина од Џејмс Ват во 1769 год. Манифактурата полаку го отстапува местото на современото индустриско производство. Тоа доведува до крупни промени во општеството: развој на современата индустриска буржоазија и пролетеријатот, големо померување на населението во градовите, итн. Втората индустриска револуција е назив на периодот на воведување на автоматизацијата и атомската енергија.

Нова енциклопедија Вук Караџиќ – Larousse – Белград, 1977, стр. 704.

положбата на работниците на меѓународен план и низ своето нормативно дејствување ги опфаќа сите есенцијални прашања од положбата на работниците. Самиот факт дека една земја – членка на МОТ ратификува една конвенција, таа се обврзува истата да ја почитува и спроведува, било со донесување на соодветни законски прописи, било со дополнување или измена на постојните законски прописи (или директна примена на одредбите од соодветната ратификувана конвенција). Траен и сеопфатен мир во светот може да биде воспоставен само врз основа на социјална правда и материјална еднаквост. Затоа, и активностите на МОТ се одвиваат врз основа на девизата – *si tu veux la paix, cultive la justice* (ако го сакаш мирот, негувај ја правдата).

Во периодот меѓу двете светски војни (1919 – 1939), МОТ функционира во рамките на Лигата на народите, предходник на ООН. Во овој период МОТ се фокусира на проблемите на заштита на мајката, социјалната заштита, невработеноста, работните услови и условите за работа на жените и младите луѓе.

Седиштето на МОТ е во Женева, Швајцарија, но за време на втората светска војна, поради безбедносни причини привремено ги префрлува своите канцеларии во Монреал, Канада. Кога се формирани Обединетите нации во 1946 година, МОТ беше првата специјализирана организација која се приклучи кон системот на ОН, со посебна одговорност околу социјалните и трудовите прашања. Од месец ноември 2001 година МОТ брои 175 земји членки.

Имајќи ги во предвид многубројните акти кои ги има донесено МОТ во изминатит девет децении од своето постоење, со право може да се говори за еден *меѓународен кодекс на трудот*. Со својата активност на полето на меѓународното уредување на положбата на работниците МОТ придонесува за ширењето на идејата на мирот и соработката меѓу народите со мошне конструктивна присутност во разрешувањето на меѓународните проблеми во врска со положбата на работниците во работен однос.

Меѓународната организација на трудот ги обединува *работодавачите, синдикатот и владата*, во процесот на подобрувањето на социјалната правда, животните и работните услови. Педесет години подоцна, во 1969 година МОТ ја доби Нобеловата награда за мир, како признание за својот ангажман од областа на еднаквост и правда за сите. Денес МОТ поседува 40 канцеларии ширум светот и вработува повеќе од 2500 службеници. МОТ од 2009 г. има канцеларија на МОТ во РМ.

МОТ е водечка организација на Обединетите нации, чија специјалност се трудовите права, а има и мандат кој опфаќа различни социо – економски проблеми. МОТ е активно вклучена во унапредувањето и заштитата на човековите права, но нејзиното работење на ова поле е честопати занемарено и не му е дадено потребно вниманието како на форум за решавање на проблемите надвор од полето на трудот. Исто така, МОТ работела на проблемите на децата, проблемите на дискриминацијата, половата дискриминација и дискриминација на малцинствата и

домородните народи – прашања кои не се честопати поврзани со работната средина.

Моќта на МОТ е посебно видлива преку меѓународните договори кои што ги усвоила. Договорите на МОТ ги оцртуваат основните стандарди за работа на национално ниво и тие се користат за поттикнување на развојот на домашното законодавство и заштита на трудовите права. МОТ исто така го постави *мониторинг системот* за примена на своите стандарди (т.е. меѓународните и договорите). Овој систем вклучува поголем број на тела и процеси за проценка на обемот на исполнување на меѓународните обврски на одредена земја. На овој начин, вниманието е насочено кон различните видови на злоупотреба на човековите права, вклучувајќи ги проплемите на злоупотреба на детскиот труд, на пример, во Бразил, Индија, присилна работа во Бурма и статусот на жените во Авганистан.

Поврзаноста меѓу трговијата и трудот е централна дебата на глобализацијата, која, исто така, го има привлечено интересот на МОТ. Поради тоа е корисно организациите и поединците повеќе да се запознаат со МОТ и целосно да ги истражуваат неговите потенцијали во стремежот кон еднаквост и правда за сите (како би се избегнале конфликтите) од кои губат сите. Соработниците на МОТ, а особено здруженијата на работниците, имаат водечка улога во надгледувањето на примената на конвенциите на МОТ.

#### **4.2. ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ НА МОТ**

Основните документи на МОТ вклучуваат Повелба изработена за време на мировниот договор во Версај, во чија основа се наоѓаат следните принципи:

- Отфрлање на злоупотребата на детскиот труд;
- Соодветен надомест;
- Еднаков третман;
- Еднаков систем на плаќање;
- Системи за проверка;
- Трудот да не биде сметан како средство на трговија,
- Пристојни работни услови;
- Право на здружување.

Овие принципи се од висок приоритет во агендата на МОТ и служат за насочување на активностите на сите полиња.

Другиот основен принцип на МОТ е премисата: *краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда*. Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, недискриминација и намалување на сиромаштијата.

За време на својата годишна конференција во 1944 година, која се одржала во Филаделфија, САД, МОТ ја усвоила клучната Декларација (Филаделфиска декларација), извештај за вредностите со која е надополнета Повелбата од 1919 година. Оваа Декларација ги реafirмира

основните принципи на МОТ и ги содржи следните четири взаемно поврзани принципи:

- Слобода на изразување и здружување;
- Трудот не е средство;
- Сиромаштијата, во основа претставува опасност за просперитетот;
- Сите луѓе, без разлика на раса, вероисповест или пол имаат право на благосостојба и духовно развивање во услови на слобода и дигнитет<sup>50</sup>; економска сигурност и еднаквост.

Оваа Декларација е додадена на Уставот од 1946 година и претставува интегрален дел од работатана МОТ.

МОТ тежнее да биде динамична и современа институција. Ги преиспитува своите основни принципи за да биде во чекор со времето и да го пронајде најдобриот начин за да и придаде важност и значење на својата активност.

МОТ е единствената меѓународна организација која функционира по *моделот на трипартиитност*. Од самиот почеток здруженијата на работниците и работодавачите заеднички работат со владата според моделот на трипартиитност. *Владата, работодавачите и работниците се во суштина составните членови на МОТ*. Тие соработуваат и гласаат, независно еден од друг. Секоја земја членка на МОТ има право на четири гласа кои се распределени на тој начин што здруженијата на работниците имаат право на еден глас, здруженијата на работодавачите имаат исто така право на еден глас, додека владата има право на два гласа. На состаноците на МОТ, преставниците на владата се наоѓаат во средината, здруженијата на работниците се сместени од нивната лева страна, додека здруженијата на работодавачите се наоѓаат од нивната десна страна.

#### **4.3. ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА НА МОТ**

МОТ е составен од три тела:

- Меѓународната конференција на трудот, односно Општата конференција на претставниците на државите членки;
- Административниот совет – управно тело;
- Меѓународна канцеларија (биро) на трудот.

Овие органи на МОТ се главни носители на севкупните активности на МОТ во доменот на трудот и социјалното осигурување.

Покрај овие три основни органи, активноста на МОТ ја спроведуваат и други помошни тела, како што се разните комисии и други тела.

---

<sup>50</sup> Дигнитет: (l. dignitas) достоинство, углед; високо звање.

#### 4.3/1. Меѓународна конференција на трудот

Меѓународната конференција на трудот е *генерално собрание* на МОТ, кое го сочинуваат сите негови членови – владите, работниците и работодавачите. Таа е главниот орган, највисоката истанца на МОТ. Оваа конференција се нарекува и меѓународен парламент, светски парламент на трудот. Делегатите се состануваат еднаш годишно, во јуни, во времетраење од три недели и со присуство на повеќе од 2000 делегати.

Генералните дебати, кои се одвиваат на Меѓународната конференција на трудот овозможуваат широка размена на мислењата на учесниците на конференцијата. На нив се овозможува секој делегат да изнесе информации за социјалните проблеми во сопствените земји, да го изнесе своето мислење и своите забелешки на работата на МОТ и да посочи на идните акции на ова организација. Конференцијата ја сублимира и изразува волјата на народите на државите членки на МОТ во поглед на остварувањата на нејзините основни цели и активности, на подобрувањето на условите за работа и живот, на социјалната политика итн.

Меѓународната конференција на трудот е највисок *законодавен орган* на МОТ и единствено таа, според Уставот на оваа организација, е надлежна да ги донесува *меѓународните конвенции и препораки*, кои како меѓународни акти од областа на трудот, претставуваат извор на меѓународното трудово право.

Во надлежност на Општата, односно на Меѓународната конференција на трудот спаѓа:

- Усвојување на буџетот на МОТ, кој е финансиран од чланарината на земјите членки (на секои две години);
- Усвојување на меѓународните стандарди на трудот и надгледувањето на нивната примена;
- Вклучување на нови членови;
- Избор на Управно тело – административниот совет (на секои три години). На Конференцијата, претставници од здруженијата на работодавачите и работниците, избрани со мандат од три години од изборниот колегиум, во соработка со владите ги избираат членовите на Управното тело.;
- Донесување на одредби на светскиот форум за разгледување прашања од социјалната и трудовата свера;
- Донесување на одредби за основната политика и идните активности на МОТ, преку процесот на одлучување;
- Усвојување декларации за политиката и активностите за прашања релевантни за МОТ, и други надлежности.<sup>51</sup>

Со оглед на трипартидниот состав на делегациите кои учествуваат во работата на конференцијата, таа претставува средина каде доаѓа до средби на претставниците на сите фактори на модерното индустриско општество – работниците, работодавачите и владите на државите-членки

---

<sup>51</sup> На пример, во 1964 година ја усвои Декларацијата за апардхејд во Јужна Африка. Во 1988 година ја усвои Декларацијата за основните принципи и права при работа.

на МОТ (и нивните советници), со што се овозможува размена на мислења и решавање на проблемите со кои се среќаваат државите членки во областа на трудот.

Конференцијата има претседател и три потпретседатели, кои треба да бидат од различна националност, а потпретседателите се избираат по еден од редот на претставниците на владите, од работодавачите и од работниците.

Во активностите на Меѓународната конференција на трудот спаѓа и изборот на посебни комисии и тоа:

- Комисија за предлози;
- Комисија за верификација на полномошната;
- Комисија за примена на конвенциите и препораките;
- Комисија за финансии, и други.

Во нејзина надлежност е и да ги назначи и членовите на Административниот совет и на Меѓународното биро на трудот.

Во поглед на *правната природа на МОТ*, постојат мошне разновидни мислења што се изнесуваат во различни периоди од нејзиниот развој и постоење. Водејќи сметка за сите овие аспекти, МОТ се јавува како *специфична, меѓународна и меѓувладина универзална организација*, која, според начинот на работата и одлучувањето, претставува еден вид *меѓународен парламент*, без притоа да се наметне како наднационален парламент на државите-членки.

Постојат два вида на категории на меѓународни стандарди на трудот: **конвенции и препораки**. Препораките се незадолжителни и нивната цел е насочување кон законот, политиката и активностите. Тие честопати се усвојуваат заедно со конвенциите и ги даваат директивите за нивна примена и не се ратификуваат.

Усвојувањето на конвенциите, односно препораките, се врши на Општата конференција со *двотретинско мнозинство* од гласовите на присутните делегати на конференцијата. Изгласаната конвенција се доставува до секоја земја-членка на МОТ за да биде ратификувана, за што тие имаат обврска да го известат генералниот директор. Државите-членки на МОТ, кои ја ратификувале конвенцијата, имаат обврска да доставуваат до Меѓународното биро на трудот годишен извештај за преземените мерки, потребни за спроведување на конвенцијата.

*Чинот на ратификација е всушност договор со кој една држава се обврзува на некоја конвенција.*

Конвенцијата стапува во сила по дванаесет месеци, откако до генералниот директор ќе бидат регистрирани ратификациите од најмалку две држави-членки на МОТ. Важноста на ратификацијата на една конвенција трае десет години, по што таа може да биде откажана и тоа по изминувањето на една година од престанувањето на важноста на ратификацијата.

Конвенциите и препораките на МОТ ги содржат следните карактеристики:

1. **институционалноста** (усвоени во рамките на активностите на организацијата);
2. **трипартитноста** (согласност за нивно донесување од сите претставници на националните делегации), и
3. **ефикасноста** (се усвојуваат со двотретинско мнозинство и обврските преземени со ратификувањето на конвенциите од земјите-членки остануваат во важност и по престанувањето на нивното членство во организацијата).

#### 4.3/2 Административен совет

Административниот совет (управно тело) е извршен орган на МОТ. Меѓутоа, неговите активности и функции не се исцрпуваат само преку административниот и извршниот карактер.

Главни задачи на Управното тело се:

- Насочување на работата на организацијата;
- Избирање на генералниот директор;
- Вршење подготовки околу нацрт – програмата и буџетот на МОТ;
- Донесување одлуки за начинот на спроведување на политиката на МОТ;
- Административниот совет раководи со работата на МБТ и го именува неговиот генерален директор, а раководи и со работата на разни комисии на МОТ;

Поставен меѓу Општата конференција и МБТ, Административниот совет има целосен преглед врз нивната работа и врши координација на работата на сите органи на МОТ. Тој го утврдува дневниот ред на Конференцијата, што значи дека Административниот совет има значајна улога во утврдувањето на севкупната политика на МОТ, како и на нејзините конкретни активности. Обезбедувајќи го *извршувањето* на одлуките на Меѓународната конференција, Административниот совет, истовремено, врши перманентна *контрола* врз работата на МБТ.

Управното тело се состои од 56 членови од кои 28 претставници од владите, и по 14 претставници од здруженијата на работодавачите и работниците. Членовите на Управното тело се избираат од страна на Меѓународната конференција на трудот, во времетраење од три години. Значи, претставниците на работниците и работодавачите во Административниот совет не се избираат од своите држави, туку од групата на работниците и групата на работодавачите на земјите членки на МОТ. Десет постојни места се предвидени за претставниците на владите од десетте високоразвиени земји (Бразил, Кина, Франција, Германија, Индија, Италија, Јапонија, Руската федерација, Велика Британија и САД). Управното тело се среќава три пати годишно, во март, јуни и ноември, во седиштето на МОТ во Женева.



#### 4.3/3 Меѓународно биро (канцеларија) на трудот

Меѓународната канцеларија (биро) на трудот (Канцеларијата, МБТ) е постојан секретаријат на МОТ со седиште во Женева. МБД е технички и административен орган на МОТ и е „орган двигател“ на МОТ и инструмент на нејзината стручна научна дејност за испитување на работните услови и за продлабочени истражувања во тој правец. МБТ е еден вид *лабараторија на идеи*, каде се подготвуваат нацрти и програми кои, потоа се поденсuvat на разгледување и усвојување на различните инстанци на МОТ.

Основните задачи на Канцеларијата вклучуваат, пред се:

- Собирање информации и статистички податоци;
- Истражувачки активност околу прашањата кои го засегаат МОТ;
- Помош во спроведувањето на програмите за обука и техничка соработка;
- Организирање на конференции и состаноци;
- Вршење подготовки и составување на извештаи за состаноците на МОТ;
- Објавување на материјали за социјалната и трудовата свера;
- Ја следи примената на меѓународните конвенции и препораки на МОТ во државите – членки, и друго.

МБТ им пружа помош на владите на државите – членки на МОТ, на нивно барање во *изработката на законските прописи*, им овозможува податоци и информации и воопшто совети, како на владите, така и на организациите на работодавачите и работниците.

На чело на МБТ се наоѓа генерален директор кој, истовремено, ја врши функцијата генерален секретар на Меѓународната конференција на трудот. Него го избира Административниот совет, со мандат од пет години, со можност за реизбор.

Во рамките на МБТ постојат повеќе служби од општ, стручен и технички карактер, кои се организирани како департмани. Такви се, на пример: Департмант за работните и животните услови, во чиј состав влегуваат Службата за општите услови за работа, Службата за заштита и хигиена на трудот и Службата за социјално осигурување; Департмант за развој на социјалните институции, кој во своите рамки ги опфаќа Службата за развој на трудовото право и законодавство и професионалните односи, Службата за образование на работниците и синдикалните кадри и други Департменти, со соодветни служби.

#### 4.3/4 Комисии, Комитети и Регионални конференции на МОТ

Во составот на МОТ, постојат повеќе комисии и комитети, чија активност е во доменот на проблемите со кои се занимава оваа организација. Во нивната работа учествуваат експерти од соодветните области. Тие се основаат како постојни тела на Административниот совет, или како посебни тела во рамките на МОТ.

Да наведеме некои од поважните комисии.



*Комисија за индустрија*, а во нејзини рамки се Комисијата за јаглена индустрија, комисијата за челик и железно, за машинска, хемиска, текстилна, нафтена индустрија, за изградба, за градежништво, за внатрешен сообраќај. Формирањето на овие комисии многу придонесва за подобрување на состојбите во соодветните индустриски гранки, за подобрување на животните и работните услови, за поттикнување и помагање на севкупните меѓународни напори во остварувањето на севкупниот социјален прогрес.

*Комисија за буџет и администрација*, која го проучува и следи финансирањето на севкупните активности на МОТ. Таа, го востановува предлогот на буџетот на оваа организација, што се усвојува на Меѓународната конференција на трудот.

*Комисијата за програмата на практичните активности* е надлежна за следење на извршувањето на програмите на техничката помош и за планирање на извршување на обврските на МОТ, особено оние што се преземани сп програмите на ООН и на друфите специјализитани меѓународни организации од областа на трудот и социјалното осигурување.

*Комисијата на експерти за примена на конвенциите и препораките* е мошне значаја за нормативната дејност на МОТ. Преку нејзината активност се надгледува примената на актите на МОТ, извршувањето на преземените обврски со овие акти од страна на државите членки на организацијата и согледување и проучување на ефектите од нивната конкретна примена.

Понатаму, постои *Поморска паритетна комисија*, која ги разгледува прашањата во врска со условите за работа на морепловците; *Консултативна комисија* за јавните функции; *Постојана комисија* за прашања од областа на земјоделието (за рурален развој), и др.

Во рамките на административниот совет, покрај комисии, се формираат и делуваат повеќе *комитети* од кои позначајни се: *Комитетот за дискриминација*, *Комитетот за жалби* и други.

Во рамките на МОТ, дејствуваат и два *мешовити комитети* на оваа организација и Светската здравствена организација, за прашања од областа, за прашања за положбата и здравствената состојба на морепловците.

Со Програмата на МОТ се предвидува и одржување на најразлични средби на ниво на региони, познати како *регионални конференции*. Најмногу вакви конференции се одржани во земјите на Америка, Азија и Африка. Составот на делегациите кои учествуваат на тие конференции, како и начинот на нивното одржување, е идентичен на оној на Меѓународната конференција на трудот. Разликата е во тоа што на регионалните конференции не се усвојуваат меѓународни конвенции, туку нивните заклучоци се донесуваат како *резолюции*, за соодветниот регион. Тоа се прашања од областа на вработувањето, на инспекцијата на трудот, на условите за работа воопшто и посебно во одредени области од интерес за регионот во кој се одржува конференцијата

# ДЕЛ ВТОРИ

## РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

### 1. ВОВЕД

По осамостојувањето на Република Македонија се отворија повеќе процеси на политички, економски, социјален и културен план. Со донесувањето на Уставот на Република Македонија, државата започна нова етапа во својот историски развој, односно започна процесот на транзиција, од социјалистички ориентирана, како *демократска и социјална држава со граѓански суверенитет (суверенитетот произлегува од граѓаните и им припаѓа на граѓаните), политички плурализам, владеењето на правото и со пазарно стопанисување во областа на економијата*.<sup>52</sup>

Паралелно со промените и демократизацијата на општествено – политичкиот систем, се одвиваше и процесот на меѓународното признавање на Република Македонија. На 8 април 1993 година Република Македонија стана сто осумдесет и прва членка на ООН, а потоа и на сите нејзини специјализирани организации. Во 1995 година Република Македонија е примена во Советот на Европа и во Организацијата за безбедност и соработка на Европа. Со влегувањето во сила на Договорот за соработка и трговија меѓу Република Македонија и Европската унија, од 1 јануари 1998 година, е отворена перспектива за реализација на крајната цел – прием во Европската унија.

Приемот на Република Македонија во ООН и во Советот на Европа и во другите меѓународни организации, значеше и активно вклучување на земјата во активностите на овие организации. Беа прифатени основните акти на тие организации во кои се уредуваат основните прашања од областа на правата на човекот, од областа на работните односи и социјалната заштита и осигурување. Така, Република Македонија ги има прифатено и инкорпорирано во сопственото законодавство одредбите од Општата декларација за правата на човекот на ООН, Филаделфиската декларација, Меѓународниот пакт за економски, културни и социјални права, Европската социјална повелба итн.

Република Македонија стана членка на МОТ во 1993 година. Големите број конвенции и препораки кои ги има ратификувано, а чии стандарди се однесуваат на уредувањето на проблемите од областа на трудот и социјалната ги има вградено во своето законодавство на трудот и социјалното осигурување. Во работата на МОТ и нејзините органи Република Македонија дејствува како и другите држави – членки, почитувајќи ги сите начела и принципи врз кои се одвиваат активностите и

---

<sup>52</sup> Република Македонија стана независна држава, со распадот на поранешна Социјалистичка федеративна република Југославија, на 8 септември 1991 година. По ијаснувањето на референдумот за самостојна и суверена Република Македонија, донесен е Уставот на Република Македонија на 17. ноември 1991 година. Според член 1 од Уставот „Република Македонија е суверена, самостојна, демократска и социјална држава”.

врз кои почива организациската структура на МОТ, пред се принципот на трипартитен состав и дијалог на членовите на делегацијата што ја претставува Република Македонија во работата на оваа организација.<sup>53</sup>

Вклучувањето на Република Македонија како самостојна држава во Меѓународната организација на трудот (МОТ), Советот на Европа и напорите што се преземаат за членство во Европската унија, претставуваат процеси кои бараат хармонизација (усогласување) и унификација (изедначување) на националното законодавство на Република Македонија со меѓународните акти, документи и стандарди и со европското законодавство. Овој процес се уште трае зашто сведочат и честите интервенции во законската регулатива од областа на работните односи.

Воедно, настапувањето на Република Македонија на Европскиот пазар на трудот и капиталот, вршењето на привремена работа на наши работници во странство, вршењето на постојана или привремена работа во Република Македонија на работници на странски правни и физички лица, бараше спроведување на правилата на меѓународното приватно право во односите на вработувањето, како и соодветно земање предвид на правните акти (прописи) на Европската унија, кои се однесуваат на трудовите работно-правни односи и правилата на социјалното осигурување.

Од друга страна, длабоките промени што се извршија со трансформацијата на општествено-економскиот систем на Република Македонија, изразена преку преминот во пазарното стопанство односно преку слободното делување на пазарните законитости во економијата, слободната претприемничка иницијатива, реформата на сопственоста, приватизацијата на општествената сопственост, како и во делот на државата сопственост, новите статусни облици на организирање на субјектите на приватниот и јавниот сектор, претставуваат најважни процеси кои диктираат воспоставување на јасни двострани односи помеѓу трудот и капиталот, помеѓу вработените и работодавачите како во индивидуалните, така и во колективните односи.

Преструктурирањето на стопанството, односно на деловните субјекти, изразени преку трансферите, стечаите, доброволните форми на престанување на правните субјекти, како последици на преструктурирањето на стопанството, како и прилагодувањето кон европските стандарди на деловното работење, бараат нови компаративно-основни трудово-правни решенија во врска со престанувањето на вработувањето поради деловни причини, стечаи или други начини на престанување на работењето на деловните субјекти, како и посебни решенија, во случаите на промена на работодавачот.

Со оглед на доброволноста на колективното договарање, се определуваат минималните правила на договорениот работен однос, како и минималните права, обврски и одговорности коишто ги имаат договорните страни во работниот однос. Од овие причини, присутните недоволни состојби и пројавените недостатоци се отстрануваат, како со јасно

---

<sup>53</sup> Види повеќе кај Гзиме Старова, Меѓународно трудово право и законодавство, НИП ЃУРЃА Скопје, 1999, стр. 207-209

определување на казнената политика (прекршоците), така и со значително зголемување на паричните санкции, како и со можноста за мандантно казнување на одредени прекршоци на лице место.

Трудовото законодавство, со решенијата на Законот за работните односи, води грижлива сметка за имплементација на меѓународните стандарди, со цел да се воспостави меѓународно-споредлив систем на индивидуални работни односи, водејќи сметка за европската и нашата правна традиција. Исто така, во дефинирањето на регулативата на овој план, земени се предвид и направените компаративни анализи, оценките и препораките на претходното трудово законодавство, споредбени со меѓународните регулативи и стандарди, искажани од одделни меѓународни организации.

Основата и рамката на трудовото законодавство на Република Македонија, произлегува и се заснова на основните темелни вредносни утврдени во Уставот на Република Македонија и законите. Исто така, основа и извори за трудовото законодавство се и ратификуваните конвенции и меѓународни договори и одделни други законски прописи, кои имаат допирни точки со одделни институти или прашања кои се уредуваат со Законот за работните односи и другите закони од оваа област. Во нив се утврдени голем број норми и меѓународни стандарди кои имаат директни допирни точки со законодавството од областа на трудот. Тие ја дефинираат правната рамка поврзана со содржината на Законот за работните односи, која е основата за правење на ревизии и усогласување на законодавството и практиката со фундаменталните и нерасклинливи права и стандарди, опфатени и утврдени во меѓународните документи. Воедно, трудовото законодавство, преку Законот за работните односи произлегува и од Спогодбата за стабилизација и асоцијација меѓу земјите-членки на Европската унија и Република Македонија потпишана во 2001 година. Во овие документи се содржани основите и рамките за отпочнувањето на процесот на приближувањето на нашето законодавство со законодавството на Европската унија. Во него се содржани и директивите од областа на трудот со кои се врши усогласување на нашето законодавство од областа на трудот.

Во конципирањето на трудовото законодавство во Република Македонија беа земени предвид и активностите и мерките во рамките на проектот за структурни реформи во социјалниот сектор и пазарот на трудот кој се остваруваше со поддршка на Светската банка и Владата на Република Македонија, а кои беа насочени кон подобрување на флексибилноста на пазарот на трудот, конкурентноста на пазарот на трудот и поголема мотивираност на работодавачите за прием на нови работници.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Види, Доцент Д-р Петар Наумоски, *Трудово право*, Скопје, 2007, Прв приватен универзитет Европски универзитет – Република Македонија, стр. 38-40.

## 1. СОЗДАВАЊЕ И РАЗВОЈ НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Трудовото право како посебна правна дисциплина, за основен предмет на изучување ги има работните односи, кои по своето значење претставуваат нејзино централно прашање, односно нејзин основен, а воедно и најзначаен институт. Ваквото определување на значењето на работните односи, како основен предмет на изучување на трудовото право, нужно ја наметна потребата од поблиско запознавање на основните прашања кои ја определуваат суштината на проблематиката на работните односи, а особено создавањето и развојот на работните односи, нивното објаснување и презентирање во трудово – правната теорија, како и одредувањето на најновите тенденции во развојот на работните односи во современиот свет.

Основниот мотив во опстојувањето на човечкото општество е фактот што тоа мора да создава и произведува определени материјални добра. Производството, односно создавањето на материјалните добра, ја чини суштината на постоењето и егзистенцијата на секое човечко битие, бидејќи, за да може човекот да живее, мора да подмири и определени свои потреби, кои во определена општествена заедница тој ги наметнува со самиот факт на своето раѓање и живеење. Во вечниот процес на производство и создавање на материјални добра, човекот учествува со својот личен и непосреден труд, односно со својата лична односно индивидуална работна активност. Со таа своја активност, човекот ги става во движење сите сопствени психофизички способности. Во неопходниот и перманентен процес на производство и создавање на материјални добра, трудот којшто човекот го вложува, претставува процес, односно однос на човекот и природата. Тоа е процес во кој човекот ја врши размената на материјата со природата и оваа размена ја овозможува, уредува и надгледува со својата сопствена активност.<sup>55</sup>

Но, објаснувањето на трудот само како процес меѓу човекот и природата, многу би го упростило самото значење на трудот, особено во оние поразвиени општествени формации низ кои поминала човековата цивилизација и во кои човекот со своите севкупни активности не може ниту интелектуално ниту психофизички да се задоволи само со размена на материјата односно со природата. Затоа, специфичноста на човековиот труд се состои и во создавањето, употребувањето и менувањето на средствата за производство, како и во проширувањето на неговата насоченост, не само за задоволување на сопствените потреби за физичка егзистенција, туку и за постигнување на определени општествени цели во рамките на вкупната општествената репродукција. Според тоа, трудот претставува определена психофизичка, односно работна активност преку која се создаваат определени општествени материјални добра во рамките на одредени општествени односи поради што е потребно и негово

---

<sup>55</sup> К Маркс, Капитал I, Београд, 1947, 134.

стапување во најразлични односи и со други луѓе. Во крајна линија, човекот може да се означат како човек само како трудово суштество.<sup>56</sup>

Во рамките на тие општествени релации и односи, кои по својата содржина можат да бидат различни, се издвојуваат група на историски односи кои со останатите групи на односи се поврзуваат во единствениот систем на општествени односи. Врз основа на овие групи настануваат и се развиваат посебни групи на правни норми кои во тие односи чинат дијалектичко единство. *Во тој контекст, и трудовото право како посебна гранка на правото, претставува збир на правни норми кои уредуваат една определена област на општествени односи која е специфична по својот карактер и содржина, а тоа се општествено-работните односи,* што всушност претставуваат предмет на изучување на трудовото право. Тоа се односи кои настануваат меѓу луѓето, односно учесниците во процесот на производство, во процесот на трудот, во кој работникот ја вложува, односно ја дава работната сила. Овој општествено-работен однос може да се нарече и вршење на работа како траен, зависен однос, односно вршење на работа со капиталот, кој не е во сопственост на оној, кој работата ја врши со цел за стекнување на средства за егзистенција. Самиот поим, општествено-работен однос, својот основ го има во општествено-економската реалност.

Од друга страна, работно-правниот однос произлегува од позитивно-правниот систем и го изразува *правниот аспект на работните односи, односно аспектот на правата, обврските и одговорностите кои произлегуваат од овој однос.* Всушност, поимите општествено-работен однос и работно-правен однос, претставуваат два аспекта на работниот однос. Така, работниот однос, од една страна претставува општествен работен однос, кој настанува меѓу луѓето, како учесници во процесот на трудот, односно процесот на продукцијата, а од друга страна, работно-правниот однос, кој претставува правна форма, институционализирана како општествен работен однос.

Правејќи историска ретроспектива, општествено - работниот однос станува реалност со настанувањето на општеството и тој е непосредно поврзан со вкупниот општествен развој во определената општествена заедница. Бидејќи општествениот развој на секоја општествена заедница носи свои различни карактеристики кои секогаш зависат од видот на сопственоста, затоа и карактерот на тие односи зависат од тие карактеристики, односно од видот на сопственоста. Така, разликата на тие карактеристики се особено воочливи ако за прашањето на општествено - работниот однос се има предвид секој вид на општествената формација на

---

<sup>56</sup> Оваа концепција особено доаѓа до израз во марковата антрополошка доктрина. Имено, за него преку трудот, со чија помош се создава очовечената природа, животот на човекот се збогатува за уште една димензија: гледајќи го предметниот свет тој се гледа самиот себеси и гледајќи се во него тој истовремено станува свесен дека овој свет е дел од него, еден вид знак кој и по него останува да живее како доказ за неговото постоење. Трудот е живот што раѓа живот и до толку повеќе ќе биде извор на задоволството, среќата и слободата. Трудот е она со чија помош човекот се потврдува себе и во што ја наоѓа смислата на своето постоење. Според Џуџуловски, Љ., *Марковскиот концепт за човекот, трудот и отуѓувањето*, Комунист, Скопје, 1981, стр. 41-45

која наишло развојот на човештвото. Така, на пример, во првобитната заедница, не постоеле односи меѓу луѓето во смисла на општествени односи, а во таа смисла и општествено-работни односи. Во робовладетелството, робот не можел да биде субјект на правото, поради што и односот меѓу него и робовладетелот не бил правен однос, туку однос во кој работата на робовите била сметана како работа од понизок вид (*opere illiberalis*). Во феудализмот, каде општествените односи суштински се разликуваат од односите што постоеле во робовладетелството, има натамошна либерализација меѓу субјектите - учесници во тој однос. Сопственоста врз земјата му давала на феудалецот – земјопоседник, право да бара од кметот – селанецот, работа, верност, и потчинетост. Супериорноста на феудалецот врз кметот и зависноста на кметот од феудалецот се согледува најдобро во фактот што феудалецот имал право дури и да го продаде кметот заедно со земјата, зашто ја следел судбината на земјата (закрепостен селанец). Но, според тогаш постојните закони, феудалецот не смеел да го убие кметот. Имајќи ги предвид сите овие моменти, јасно е дека односот меѓу земјопоседникот и кметот не е наемен однос, туку однос на сталешка потчинетост. Во капитализмот, индивидуалистичкото уредување на односите меѓу работникот и работодавачот била и е во голема мера овозможено и потпомогнато со отсуство на интервенција на државата во овие односи, па така работниците се препуштени сами на себе.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Види повеќе, Д-р Тито Беличанец и д-р Гзими Старова, Трудово право, Правен факултет – Скопје, 1996, стр.95-103.

## 1. РАБОТНИОТ ОДНОС КАКО НОВ ОПШТЕСТВЕН ОДНОС

Тргнувајќи од претходно елаборираните состојби на работниот однос во разните општествени формации, интервенцијата на државата во уредувањето на општествените односи се наметнува како *sine quo non*, а особено во трудовите односно работните односи меѓу работниците и работодавачите. Тоа претставува силен поттик за поцелосно уредување на работните односи. Со интервенцијата на државата се создаваат услови за донесување на прописи со кои на определен начин се извршува соодветна кодификација на работничкото законодавство, преку кое постепено почнуваат да се формираат работно-правните односи и чија содржина претежно е однапред правно определена. Со тоа, тие почнуваат да се разликуваат од дотогашните познати општествено-работните односи чија присутност е неминовност во сите современи општествено-работни процеси под ист назив како работен однос. Самата појава на тие односи, како и процесот на нивниот развој, се одвиваат различно во одделни земји и во определен период (втора половина на XIX век), а темпото и нивото на тој развој зависи, во прв ред, од позитивно-правниот систем на секоја земја посебно.

Во трудово - правната теорија, поимот работно - правен однос значи правна определеност на тој однос, а не подразбира содржинска поистоветеност на тие односи. При обидите да се определи поимот на работно - правниот однос, тој може да се дефинира како работен однос во процесот на трудот од кој настануваат права и обврски за двете страни, работници- работодавачи, односно за двата субјекти на тој однос кои се уредени со правни прописи. Работно - правниот однос, резимирано кажано, претставува оној општествен работен однос кој е подложен под лупата на нормите на позитивното право. Но, работните односи не треба да се поедностават до таа мерка што тие би можеле да се сведат само на односите меѓу самите субјекти од причина што истите се многу посложени односи, отколку односите меѓу субјектите со сите нивни меѓусебни права и обврски. Имено, по својата содржина, тоа се односи во кои егзистираат правни, економски и социолошки компоненти .

*Правната компонента*, всушност ја претставува правната определеност и правната врска меѓу субјектите на тој однос.

*Економската компонента* на содржината на работниот однос ја прикажува положбата на субјектите спрема капиталот, нивната можност за партиципација во поделбата на профитот, како и односот на тие субјекти спрема ризикот на работењето, како и можностите на остварувањето на реалната животна егзистенција.

*Социолошката компонента* на содржината на работниот однос го одразува односот меѓу сите учесници во процесот на трудот.

Сите овие компоненти се подеднакво присутни во сите општествени и политички структури и покрај што нивната суштина не е секогаш иста.



## **2. ПОИМ И ЕЛЕМЕНТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС**

Во средината на XIX век, под притисок на работничката класа, а со цел за подобрување на неподносливите услови на работа и животот, државата, најпрво донела многу ограничено и по обем на заштита и по кругот на лицата кои ги опфаќало, заштитно законодавство (Англија, Германија и Франција). На крајот на XIX век и во почетокот на XX век, со појавата на работничките синдикати, а со тоа и на колективните договори, интервенцијата на државата во областа на трудот и работните односи била сè поголема, особено по Првата светска војна, што од друга страна, имало сè поголемо влијание на еманципација на прописите од областа на работата и работните односи од граѓанското право, за што најмногу придонела Меѓународната организација на трудот (МОТ), така што во оделни држави сите прописи кои ги уредувале прашањата од работата и работните односи се кодифицирале во посебни закони (Франција, Австрија, Холандија, Италија, Германија, САД и сл.).

### **4.1. ПОИМ НА РАБОТНИОТ ОДНОС**

Определувањето на поимот на работниот однос е многу тешка задача и воедно голем предизвик како за трудово-правната теорија, така и за трудовот законодавство

Работниот однос претставува општествено - правен однос, заснован помеѓу разни фактори на општествениот труд кои за цел го имаат функционирањето на тој труд. Неговата општествена содржина и облиците зависат од конкретните општествени односи. Во услови на егзистирање на капиталистички систем како општествено уредување, карактеристични се наемните работни односи каде работникот го продава својот труд како стока на работодавачот, создавајќи притоа профит. Поаѓајќи од тоа, поимот на работниот однос е секогаш условен од општествено - економските состојби и правната определеност на соодветното општество. Имајќи го предвид тој факт, поимот на работниот однос не е секогаш ист. Освен тоа, прашањата кои допираат до содржината на работните односи и кои многу често имаат решавачка улога при определувањето на поимот на работниот однос, се однесуваат на степенот на техничко - технолошкиот прогрес, работните услови, соработката и конфликтите меѓу луѓето во процесот на работата, обичаите, традицијата, културните и националните разлики, колективните и поединечните мотивации при работата, економските интереси, социјалните потреби, потоа, влијанијата на надворешните, односно меѓународните фактори изразени преку меѓународната политичка и економска ситуација. Поаѓајќи од сложеноста на поимното определување на работниот однос, станува сè поочигледна потребата за една единствена и прецизна дефиниција на поимот на работниот однос кој би се однесувал за сите општествено - економски и политички уредувања, односно формации.

Кон различниот пристап при дефинирањето на поимот на работниот однос, во значајна мера придонесуваат и поделбите на земјите во светот

врз идеолошки основи, што доведува и до појавата на создавање на теории за објаснување на општествено - економските и политичките основи во тие земји, а во тој контекст и на поимното определување на работниот однос. За сите овие периоди, карактеристични се следните дефиниции за поимот на работниот однос:

А. Работниот однос е *доброволно*, во согласност на субјектите, *договорно, лично и непосредно и континуирано* вршење на работата на одредено работно место и договорно, односно со правни прописи утврдено работно време, што едно лице - работник, односно службеник, ја извршува како свое занимање со средствата за производство, за сметка и под управа на друго физичко или правно лице - работодавец, за определена плата.<sup>58</sup>

Б. Работниот однос беше дефиниран и како доброволна, слободна, лична, работно - правна, функционална врска на работниците во организацијата, односно работодавецот, врз основа на која, работникот под одредени услови и на одреден начин, се вклучува во организираното работење во организацијата, односно работодавачот, заземајќи одредено работно место, на кое извршува одредена работа, односно функција, примајќи за својот личен труд плата или личен доход според својот вложен труд.<sup>59</sup>

В. Работно – правниот однос се определуваше и поимно и како *меѓусебен однос на работниците* (значи, нема работодавач), односно како однос на права, обврски и одговорности кои се воспоставуваат во текот на заедничката работа со општествени средства (ниции средства). Според овој поим за работните односи, основен услов работникот да можеше да работи беше неговото предходно здружување на трудот, со што тој стекнуваше право и да управува со општествените средства, да одлучува за распределбата на доходот, а со тоа и да учествува во уредувањето на меѓусебните права и обврски.<sup>60</sup>

Г. Законот за работните односи од 1993 година, како прв закон со кој се уредуваат работните односи во Република Македонија, како самостојна и независна држава, за своја основна цел ја имаше определбата работните односи да бидат одредени и уредени врз принципите на пазарното стопанисување, што доведе до потредба од суштински промени, пред се, на карактерот на работниот однос, а со тоа и на неговото поимно дефинирање. Тогашниот Закон за работните односи, работниот однос поимно го определува како „договорен однос меѓу работникот и работодавецот, заради вршење на определени работи и остварување на правата и обврските што произлегуваат од тој однос“.

Д. Новиот Закон за работните односи од 2005 година, работниот однос поимно го определува на следниот начин: „Работниот однос е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот

<sup>58</sup> Н. Тинтич, Основи радног права, Загреб, 1955, 68.

<sup>59</sup> А. Балтич, Предмет и систем радног права ФНРЈ, Архив 4, 1950.

<sup>60</sup> Тоа беше период на самоуправување и општествена сопственост врз средствата за производство, и што е најважно, во услови на договорна економија, што со падот на социјализмот, како општествено – економска формација го изгубија и своето значење при определувањето на поимот на работниот однос.

доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот“ (член 5 став 1, т. 1 од ЗРО)“.

Законот за работните односи го утврдува договорниот принцип на работниот однос, со тоа што договорот за вработување го дефинира како посебен договор на трудовото право. Како и досега, договорот за вработување останува основа за воспоставување на работниот однос, бидејќи со договорот за вработување се склучува работен однос, за што посебно ќе стане збор.

## **4.2. ЕЛЕМЕНТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС**

Елементите на работниот однос претставуваат категории - елементи кои овозможуваат што е можно попрецизно определување на поимот работен однос, но и на неговата концепциска поставеност. Тоа се оние правни претпоставки од чие исполнување, односно неисполнување, зависи постоењето, односно непостоењето на работниот однос. Во правната теорија, односно повеќе правни теоретичари, како битни елементи на работниот однос ги истакнуваат следните :

а) *Правност*. Работниот однос е пред сè правно уреден однос кој настанува во врска со трудот и по повод трудот и кој се заснова на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор. Правноста на работниот однос, односно неговата правна уреденост може да се разгледува на три нивоа, и тоа:

- Работниот однос е со *право* уреден општествен однос кој настанува во врска со трудот и по повод на трудот;

- Работниот однос е правно уреден однос регулиран со норми во законот и колективните договори, како и со правилата за работните односи, како општи акти донесени од страна на работодавачот;

Работниот однос, согласно горното, мора да биде *заснован на правилен* начин (утврден со закон и колективен договор, со кој се утврдуваат и условите за засновање на работниот однос. Работниот однос се одликува и со правност во текот на целото свое *постоење*.

Содржината на работниот однос, односно правата и обврските на работникот и работодавачот, исто така, се предмет на правна регулатива.

б) *Доброволност*. Работниот однос се карактеризира со доброволно изразена согласност на волјата на работникот за засновање на работниот однос. Од законската дефиницијата за работен однос прилегува дека „работниот однос е *договорен однос* меѓу работникот и работодавачот во кој работникот *доброволно* се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот...“ На тој начин, засновувањето на работниот однос и стапувањето на работа на работникот, се заснова на едно од основните начела, не само на трудовото право и работните односи, туку е дел на општото право на работа утврдено согласно уставите на државите. Почитувањето на доброволноста како елемент на работниот однос, ја

оневозможува можноста некое лице да биде *принудено* да работи и работата да му биде наметната против неговата волја. Слободно изразената волја за работа треба да биде дадена во одредена форма, писмена форма, а тоа е со потпишувањето на договорот за вработување.

в) *Лична врска (faciendi necessitas)*. Работниот однос претставува личен однос на работникот, и како таков тој се воспоставува како лична врска меѓу субјектите на тој однос. Со тоа работникот стекнува лична обврска, под условите и начинот на кој ја презел и на кој тој единствено може да ја врши работата за која е заснован работниот однос и никој друг на негово место не може да ја врши неговата работа. Овој елемент, во теоријата на работните односи, може да се сретне, како *лично трудово – правна функционална врска*, односно како обврска за лично (никој друг) извршување на работата, односно *faciendi necessitas*, односно *intuitu persone*.<sup>61</sup>

г) *Професионалност*. Работниот однос претставува и професионален однос на работникот кон работата, што значи дека тој, работата за која го засновал работниот однос, ја врши како определено занимање, односно професија. Работите на определеното работно место треба да се извршуваат професионално, во зависност од индивидуалните можности на работникот, кои се резултат на одредена професија или струка.

д) *Плата и други примања (онерозност)*. Работникот заснова работен однос за вршење определена работа за што се здобива со право на заработувачка односно плата и други примања (надоместови, додатоци).<sup>62</sup> Работникот има право на плата која му припаѓа за вложениот труд и покажаните резултати од трудот, односно за извршената работа, според времето поминато на работа и постигнатите резултати во текот на работата (успешност). Во таа смисла, работникот во кој било случај не може во целост да го сноси целиот ризик.<sup>63</sup>

ѓ) *Трајност*. Работниот однос по правило претставува траен однос. Трајноста како елемент на работниот однос се изразува како трајно вршење на работните обврски, односно како вршење на работата за време кое, по правило, не е однапред определено.

е) *Субординација*. Работниот однос се остварува во облик на организирано вршење на трудот согласно целите и правилата на работодавачот, на начинот и под условите утврдени со закон и со колективен договор, односно работникот е подведен на одреден ред во работењето за време на траењето, организацијата и извршувањето на

---

<sup>61</sup> Работникот *лично непрекинато ја извршува работата* (член 5 став 1. т 1., од ЗРО).

<sup>62</sup> Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени (5% по час се зголемува основната плата), работа во поделено работно време, ноќна работа (35% по час), продолжена работа (35% по час), работа во ден на неделен одмор (50 по час), работа во празници (зголемена за 50%) и додаток за работен стаж (0,5% за секоја година работен стаж (член 106 од ЗРО).

<sup>63</sup> Договорот за вработување, покрај другите елементи содржи одредба за висината на основната плата која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор (член 28, став 1, т. 8 од ЗРО. Види погоре наведената дефиниција за работен однос.

работата. Всушност, субординацијата како елемент на работниот однос, претставува еден вид потчинетост на работникот на еден однапред утврден ред на организирано вршење на работата од страна на работодавачот, на начин и под услови кои се уредени со закон и со колективен договор. Работникот е должен да ја извршува работата *според упатствата и под надзор на работодавачот*.

ж) *континуираност* – *непрекинато извршување на работата*. Тоа подразбира дека работникот е должен да ги извршува работните задачи непрекинато во текот на денот (8 часа) односно 40 часа неделно, на начин утврден со распоредот на работното време од страна на работодавачот или со одлука на органот на државната управа.

Сите овие погоре споменати елементи на работниот однос имаат мошне важно значење за неговото определување како поим, поради што и во правната теорија тие се означуваат како општи елементи на работниот однос. Тие се општи, затоа што постојат кај секој работен однос, а се битни, затоа што непостоењето на кој било од нив, го прави невозможно определувањето на поимот на работен однос.<sup>64</sup>

## 5. ОСНОВИ НАЧЕЛА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Прашањето за основните начела на работните односи има приоритетно значење бидејќи тие укажуваат на карактерот и суштината на системот на работните односи во една земја. Поради значењето на овие начела, истите заземаат свое место во уставот и законите за работните односи, што е случај и во Република Македонија.

### 5.1. НАЧЕЛО НА ДОГОВОРНО ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Едно од поважните начела на новиот систем на работните односи е начелото на договорно засновање на работниот однос, при што договорот за вработување се дефинира како посебен договор на трудовото право. Законодавецот<sup>65</sup>, врз основа на уставните начела, поаѓа од фактот дека работните односи преку договорот за вработување, стануваат договорни односи меѓу работникот и работодавачот, бидејќи со потпишувањето на договорот за вработување се заснова работен однос. Начелото на договорната поставеност на работните односи, секако, претставува една од основните претпоставки, односно фундамент од кој се поаѓа при утврдувањето и натамошната разработка на другите институции на овие односи.<sup>66</sup>

<sup>64</sup> Види повеќе, Д-р Тито Беличанец и д-р Гзими Старова, Трудово право, Правен факултет – „Јустинијан први“ - Скопје, 1996, стр.112-116.

Види повеќе, Гзими Старова и Тодор Каламатиев, Работни односи, Правен факултет – „Јустинијан први“ - Скопје, 2003, страна 10-14.

<sup>65</sup> Член 13 од Законот за работни односи.

<sup>66</sup> Работниот однос е договорен однос меѓу работникот и работодавачот...(член 5 став 1 од ЗРО).

## 5.2. НАЧЕЛО НА ЕДИНСТВЕНОСТ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Преку оваа начело се воспоставува единствен систем на работни односи. Во рамките на овој систем, на работниците им се обезбедува единствен статус во поглед на нивната општествена положба што тие ја стекнуваат врз основа на својот личен труд, имајќи ги предвид условите за работа и работниот придонес на секој поединец при определувањето на квантитетот на некои права и обврски.

Единственоста на работните односи, принципите, односно правата, обврските и одговорностите од работниот однос, се однесуваат на сите работници кои работат, без оглед на видот на сопственоста на капиталот на работодавачот со кого работникот заснова работен однос. Со тоа се обезбедува начелото на единственост на работниците врз основа на нивниот личен труд и статусот на работниот однос.

Со Законот за работните односи се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договорот за вработување. Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договор за вработување (член 1 од ЗРО).

Законот за работните односи ги уредува и работните односи на работниците вработени во *органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници*, доколку со друг закон поинаку не е определено (член 3 од ЗРО).<sup>67</sup>

## 5.3. НАЧЕЛО НА ПРАВО НА РАБОТА

Правото на работа спаѓа во редот на правата кои не остануваат само во рамките на класичните уставни права, туку претставува и социјално и економско право. Тоа почнало да се наметнува и како општествен морален принцип, односно како политичко барање на работниците. На правото на работа, големо внимание му посвети и ООН преку актите што таа ги донесува, особено Општата декларација за правата на човекот и со Пактот за граѓанските и политичките права.

Правото на работа е гарантирано со Уставот на Република Македонија, според кое е утврдено дека секој може да работи и се дава можност секој слободно да го избира своето вработување. Тоа значи дека граѓанинот слободно одлучува за својата професионална ориентација и дека како сопственик на работната сила, засновувајќи работен однос по сопствен (личен) избор, станува носител на определени права и обврски од тој однос.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> Види Законот за државните службеници.

<sup>68</sup> Секој има право на работа, слободен избор на вработување...Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. (види член 32 од Уставото на Р.М., став 1 и 2). Правото на работа прв пат е изразено како барање и како право за време на фефруарската револуција во Франција 1948 година.

#### 5.4. НАЧЕЛО НА ДОБРОВОЛНОСТ

Начелото на доброволност, законодавецот<sup>69</sup> го дефинирал во смисла дека работникот заснова работен однос доброволно, односно со претходно изразена согласност на волјата. Ова начело претставува составен елемент на секој работен однос, а во својата конкретна реализација значи слобода во изборот на вработувањето и на работното место. Со тоа се оневозможува принудната работа<sup>70</sup> и се одбегнува можноста некое лице да биде принудено да работи, односно работата да му биде наметната против неговата волја.

#### 5.5. НАЧЕЛО НА ЕДНАКВОСТ И РАМНОПРАВНОСТ

Суштината на работните односи се карактеризира и со начелото на еднаквост и рамноправност при нивното засновање.

*Начелото на еднаквост* (во контекст на работните односи), значи дека сите граѓани имаат *еднакво права на вработување*, и меѓу нив не се прави разлика, ниту им се даваат и признаваат какво било привилегии.<sup>71</sup>

*Начелото на рамноправност*, исто така, својата основа ја има во Уставот на Република Македонија и е составен дел на севкупните граѓански и политички слободи и права.

*Начелото на рамноправност* се изразува преку *правото за засновање на работниот однос* (без оглед на националната, расната, верската, половата припадност, без оглед на јазикот, образованието, општествената положба, политичка припадност и сл.) и во *користењето на правата кои произлегуваат од тој однос*, без да се има некаква привилегија.

Во врска со овие две начела, посебно ќе стане збор, подолу за „забрана на дискриминацијата“ при вработување и за време на работа.

---

Правото на работа има повеќекратно значење. Тоа значи обезбедување на човекот, кој нема ништо друго освен работната сила, да може да стекнува средства за живот и живот на своето семејство (постојана неизвесност за егзистенција). Тоа значи и извесна гаранција за економска, социјална и биолошка сигурност и репродукција на човекот.

Правото на работа не ја исклучува привремената невработеност но ја исклучува рамнодушноста кон таа појава. Бидејќи правото на работа е уставна категорија, тоа претпоставува обврска на општествената заедница (пред се државата) за спречување и отстранување на невработеноста.

Слободниот избор при вработување претставува негација на принудната работа.

Види, Проф. Јован Џорџевиќ, Уставно право, Савремена администрација, Београд, 1975, страна 362-364.

<sup>69</sup> Член 5 од Законот за работни односи. Член 32, став 1 и 2 од Уставот на Р.М.

<sup>70</sup> Се забранува присилна работа (член 11, став 3 од Уставот на Р.М.)

<sup>71</sup> Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место (член 32, став 2 од Уставот на Р.М.).

Граѓаните на Република Македонија се *еднакви во слободата и правата* независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви (член 9 од Уставот на Р.М.).

## 5.6. НАЧЕЛО ЗА НАГРАДУВАЊЕ, ЗАРАБОТУВАЧКА - ПЛАТА

Наградувањето на работниците за вложениот труд, односно за извршената работа (плата и други примања), претставува едно од основните начела, не само на работниот однос, туку и на севкупниот економски и социјален живот во секоје општество - земја. Соодветната заработувачка, исто така, е уставна категорија, зашто, според Уставот (член 32, став 3) „секој вработен има право на соодветна заработувачка“.

Законот за работните односи, колективните договори и договорот за вработување<sup>72</sup>, утврдуваат дека работникот има право на заработувачка-плата како надоместок за извршената работа сразмерно на работата што ја извршува, односно спрема барањата на работното место.

## 5.7. НАЧЕЛО НА ЛИЧНА ОДГОВОРНОСТ

Законодавецот го утврдува начелото на лична одговорност на субјектите на работниот однос (работник - работодавач). Имено, работникот кој на работа или во врска со работата, намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот, е должен штетата да му ја надомести. Во согласност со ова начело, ако на работникот му е предизвикана штета при работата или во врска со работата, работодавачот е должен да му ја надомести штетата. Тоа се однесува и кога работодавачот ги крши правата на работникот од работен однос<sup>73</sup>.

## 5.8. НАЧЕЛО НА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА И НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Работникот има право на заштита при работа согласно пропишаните мерки и нормативи за заштита при работа<sup>74</sup>. Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за заштита при работата (член 42 од ЗРО).

Заштитата при работа, односно безбедноста и здравјето при работа како збир на мерки, нормативи и стандарди пропишани за создавање на безбедносни услови за работа претставува уставна категорија (член 32 став 1 од Уставот на Република Македонија).

Безбедноста и здравјето при работа е мултидисциплинарно подрачје (техника, медицина, психологија, организација, и др.) во кои

---

<sup>72</sup> Види член 105 - 114 од Законот за работни односи.

<sup>73</sup> Член 156 и 159 од Законот за работните односи.

<sup>74</sup> ЗАКОН ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.



постигнат голем број на прописи кои се однесуваат на специфични дејности и процеси на трудот.

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, под овој сложен термин не се означува само заштитата на вработените од физички повреди и професионални заболувања, туку и заштита на неговата психичка (морална) личност, што претставува доста комплексно прашање кое во денешно време станува се поактуелно.

Одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреди на работното место или професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

Одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја (вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување).

Одредбите на овој закон не се применуваат на куќните помошници.

Работникот има права да се запознае со сите опасности на работното место, како и заштитни мерки кои треба да се користат на тоа работно место од страна на работникот;

Работникот има право да одбие да работи на работно место, ако му се заканува непосредна опасност по живот и здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа. Работникот може да му го откаже договорот за вработување на работодавачот, ако во рок од три дена откако предходно писмено го предупредил, *работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот предходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;*<sup>75</sup>

Работникот има право да бара спроведување на заштитни мерки.

Од друга страна, грижата за безбедност и здравје при работата и нејзиното унапредување има свои економски ефекти особено во процесот на репродукцијата. Безбедноста при работа е еден од основните услови за спречување на материјална штета, која е придружник на повредите и несреќите при работа.

Исто така, на работниците им е обезбедена и заштита на правата од работен однос. Оваа заштита работникот ја остварува кај работодавачот, надлежниот суд, синдикатот, административните органи - органите на управата, инспекциските органи и други органи и установи во согласност со закон, на кои прашања посебно ќе се навратиме.

## 5.9. НАЧЕЛО НА ОРГАНИЗИРАЊЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И РАБОТОДАВАЧИТЕ

Начелото на организирањето на работниците и работодавачите во сопствени организации (поради остварување на своите со устав утврдени права интереси и положба), претставува значајна придобивка и имаат

---

<sup>75</sup> Член 100, став 1, т 5, ЗРО.

голема улога во остварувањето на правата на субјектите од работниот однос. Основа на ова право е утврдена во Уставот на Република Македонија<sup>76</sup>.

Законодавецот<sup>77</sup> го утврдил правото на работниците по свој слободен избор да основаат синдикати и во нив да се зачленуваат. Целта на нивното основање треба да биде насочена кон остварување на економските и социјалните права од работниот однос, утврдени со закон и колективен договор. Воедно, е утврдено и правото на организирање на работодавачите во сопствени асоцијации и здруженија.

Ваквото организирање на работниците и работодавачите во соодветни организации и професионални здруженија се остварува без никакво условување, односно со некое претходно одобрение за нивно основање. Законодавецот ја утврдува само обврската за основањето на овие организации да биде остварено под услови утврдени со статутите на овие организации.<sup>78</sup>

## 5.10. НАЧЕЛО НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈА - ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

### 5.10/1 Забрана на дискриминацијата според меѓународни документи и актите на МОТ

Беше потенцирано дека основен принцип на МОТ е премисата: *краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда*. Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена и во мноштво меѓународни документи<sup>79</sup>.

---

<sup>76</sup> Заради остварување на своите економски и социјални права, *граѓаните имаат право да основаат синдикати*. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на синдикално организирање во вооружените сили, полицијата и органите на управата. Се гарантира правото на штрајк. Член 37 и 38 од Уставот на Република Македонија

<sup>77</sup> Член 184-202 од Законот за работните односи.

<sup>78</sup> За основните начела на работните односи може да се види повеќе, кај д-р Тито Беличанец и д-р Гзиме Старова, Трудово право, Правен факултет – „Јустинијан први“ - Скопје, 1996, стр.116 - 121.

<sup>79</sup> Европската конвенција за човекови права усвоена во рамките на Советот на Европа, а која е ратификувана и од Република Македонија, потоа; Европската социјална повелба усвоена во рамките на Советот на Европа; Повелбите на Европската унија за основните социјални права на работниците; Директивите на Советот на ЕУ за еднакви примања за мажи и за жени; Директивите на Советот на ЕУ за остварување на начелото на еднаквиот третман на мажи и жени во однос на можностите на вработувањето, професионалното оспособување и унапредување и на условите за работа; до Конвенциите на МОТ, при што особено треба да се издвои Конвенцијата бр. 100 за еднакво вработување на жени и мажи за еднаков труд, 1951 и Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработувањето и професиите, 1958.

<sup>79</sup> Со Амстердамскиот договор, превземањето на мерки против половата дискриминација е во надлежност на ЕУ. Во него е нагласена неопходноста од целосна примена на принципот за полова еднаквост при изготвување на законските прописи на Унијата, како и за истражување на политиките за еднакви плати, можности и третман меѓу мажите и жените... Одделни истражувања покажуваат поголема веројатност за вработувања на мажи, отколку жени, а податоците говорат дека жените се помалку платени за 20% од мажите и дека држат повеќе работни места со скратено работно место. Повеќе за ова Бојчев, Д., *Европска унија*, Лексикон, Скопје, 2006

Конвенциите за дискриминацијата се од највисоко значење за малцинствата, домородните народи и организациите кои работат со нив. Овие конвенции во основа се однесуваат на жените, малцинствата и до одреден степен на домородните народи. Заштитата на ранливите групи, како што се: децата, малцинствата, домородните народи и жените, претставуваат еден од основните столбови на МОТ уште од самото негово основање. Две од конвенциите усвоени на првата конференција на МОТ, во 1919 година се однесуваат на жените: имено, ноќната работа на жените (Конвенција бр. 4) и заштитата на мајката (Конвенција бр. 5). МОТ одигра важна улога во подобрувањето на положбата на жените на работното место. Конвенцијата бр. 100 и бр. 101 се однесуваат на половата дискриминација, додека Конвенцијата бр. 111 опфаќа и малцинства и други категории.

**Конвенцијата за еднаков систем на плаќање бр. 100 (1951)** посебно се осврнува на проблемот со различниот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол. Жените долго време биле помалу платени, за разлика од нивните колеги од машкиот пол. Конвенцијата на МОТ бр. 100 нуди начин за справување со ова прашање и е надополнета со Препораката бр.90.

Цели на ова Конвенција бр. 100 се примена на правилото „еднаков систем на плаќање за работа со еднаква тежина“; укинување на разликите во надоместот кој го примаат работниците од машки и женски пол.

Средства за остварување на ова конвенција се: колективните договори на национално ниво, на ниво на цела индустрија, и на ниво на работодавач; државните закони и регулативи (на пример, одредување на најниската плата); механизми за одредување на плати, на пример табела за одредување на платите во јавниот сектор и комбинација на сите гореспоменати средства.

Иако Конвенцијата бр. 100 не се однесува исклучиво на расната или етничката дискриминација, таа е значајна затоа што малцинствата и домородните народи честопати се дискриминирани на работното место, поради разликите во полот, етничкото, што влијае врз начинот на кој се платени.

**Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 од 1958 година** е главниот инструмент на МОТ, кој се користи за справување со дискриминацијата на малцинствата и

домородните народи на работното место. Ова конвенција промовира политика на еднакви можности за сите.<sup>80</sup>

## **Конвенција бр. 111 – За дискриминација во однос на вработувањето и занимањето**

Општото Собрание на МОТ кое во Женева го свикало Административниот совет, на состанувајќи се на својата 42 седница на 4 јуни 1958 година и одлучувајќи да прифати одредени предлози во врска со дискриминацијата во областа на трудот и во поглед на занимањата, а што е четврта точка на дневниот ред на седницата и одлучувајќи на овие предлози да им даде облик на меѓународна конвенција; земајќи во предвид дека Филаделфиската декларација потврдува дека сите човечки суштества, без оглед на раса, вероисповест или пол, имаат право на материјална благосостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, економска сигурност и еднакви можности; и земајќи понатаму во обзир дека дискриминацијата представува кршење на правата наведени во Општата декларација за човековите права; ја усвои на 25. Јуни 1958 година следната конвенција под назив Конвенција за дискриминација (на вработените и занимањето) од 1958:

### **Член 1**

1. Во смисла на ова Конвенција „дискриминацијата“, опфаќа секое правење на разлика, исклучување или давање предимство на основа на раса, боја на кожа, пол, вера, политичко уверување, национално или социјално потекло, кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето или занимањето; секое друго правење разлика, исклучување или давање предимство кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето и занимањето кое ќе го утврди заинтересираната членка по советувањето со репрезентативната организација на работодавачите и работниците, доколку постојат, и други соодветни тела.
2. Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа темелено на условите кои му се иманентни.
3. Во смисла на ова Конвенција изразите „вработување“ и „занимање“ вклучуваат пристап кон стручно оспособување, пристап на до вработување и поедини занимања, како и условите за вработување и работа.

### **Член 2**

Секоја членка за која ова Конвенција е во сила се обврзува, со помош на методите на примерени национални услови и пракса, да утврди и спроводе национална политика насочена кон промоција на еднаквите можности и третман во однос на вработувањето и занимањето, во правец на отстранување на секоја дискриминација во таа смисла.

### **Член 3**

Секоја членка за која ова Конвенција е во сила се обврзува, меодите на примерени национални услови и пракса – да настојува да воспостави соработка помеѓу организацијата на работодавачите и вработените и другите соодветни тела во рамките на промовирање на прифаќање и спроведување на таа политика; да донесува такви закони и да промовира такви образовни програми кои имаат за цел да се осигура прифаќањето и спроведувањето на таа политика; да ги укине сите законски одредби и измени секое административно упатство или пракса која не е во согласност со таа политика; да спроведува политика на вработување под директен надзор на националните власти; да осигура спроведување на политиката во делувањето на службите за професионална ориентација, стручно оспособување и вработување под управа на националните власти; да ги назначи во своите годишни извештаи за примена на ова Конвенција активностите кои се преземани во спроведувањето на ова политика, како и резултатите постигнати со тие активности.

---

#### Член 4

Сите мерки кои ја погодуваат личноста за која оправдано се сомнева или утврди дека се занимава со активности со кои се *загрозува сигурноста на државата* нема да се смета за дискриминација, под услов дека таа личност има право на жалба до надлежниот орган воспоставен во согласност со националната практика.

#### Член 5

1. Не се сметаат за дискриминација посебните мерки за заштита или помош предвидени со други конвенции или препораки кои ги усвоила Меѓународното собрание на трудот.
2. Секоја членка може, по советувањето со репрезентативната организација на работодавачите и работниците, доколку постојат, да утврди дека не се сметаат за дискриминација другите посебни мерки наменети за задоволување на посебните потреби на лица за кои општо е признаено дека поради својот пол, годините на живот, инвалидност, семејни одговорности, односно општествена или културна положба им треба посебна заштита и помош.

#### Член 6

Секоја членка која ја ратификува ова Конвенција се обврзува дека ќе ја применува надвор од матичната територија во согласност со одредбите на Статутот на МОТ.

#### Член 7

Формалните ратификации на ова Конвенција се доставуваат до генералниот директор на МОТ заради регистрација.

#### Член 8

1. Ова Конвенција ги обврзува само оние членки на МОТ чии ратификации се регистрирани кај генералниот директор.
2. Таа влегува во сила дванаесет месеци од датумот кога кај генералниот директор се регистрирани ративикации на две членки.
3. После тоа, ова Конвенција влегува во сила во однос на секоја членка дванаесет месеци по датумот на регистрацијата на нејзината ратификација.

#### Член 9

1. Членка која ја ратификувала ова Конвенција може да ја откаже по истек на рок од десет години од датумот кога Конвенцијата влегла во сила, со акт кој се доставува до генералниот директор на МОТ поради регистрација. Отказот почнува да делува година дена по датумот кога е регистриран.
2. Секоја членка која ја ратификувала ова Конвенција, и која во рок од година дена по истекот на времето од десет години од предходниот став не ја откаже Конвенцијата према одредбите на овој член, ќе биде обврзана за уште еден период од десет години, а после тоа може да ја откаже Конвенцијата по истекот на секој нов период од десет години према условите предвидени во овој член.

#### Член 10

1. Генералниот директор на МОТ ја нотифицира на сите членови на МОТ регистрацијата на сите ратификации и отказите што му ги доставиле членките на Организацијата.
2. Нотифицирајќи ја на членките на Организацијата регистрацијата на другите доставени ратификации која е потребна да ова Конвенција влезе во сила, генералниот директор ќе ги предупреди членовите на Организацијата на датумот кога Конвенцијата влегува во сила.

---

#### Член 11

Генералниот директор на МОТ ги доставува на главниот повереник на Обединетите нации заради регистрација во согласност со членот 102 од Повелбата на Обединетите нации потполните податоци за сите ратификации и изјавите за отказ што ги регистрирал во согласност со одредбите на предходниот член.

#### Член 12

Кога ќе смета за потребно, Управниот одбор на МОТ ќе поднесе на Општото собрание извештај за примената на ова Конвенција и ќе ја разгледа потребата за внесување на прашањата за нејзина потполна или делумна ревизија на дневен ред на Собранието

#### Член 13

1. Ако Собранието усвои нова конвенција со која ова Конвенција ќе биде ревидирана во целост или делимично, тогаш, доколку со новата конвенција не се утврди поинаку:

ратификацијата на новата ревидирана конвенција од страна на членките ипсо јуре значи откажување на ова Конвенција без оглед на одредбите од членот 9, ако и кога новата ревидирана конвенција влезе во сила.;

од датумот кога новата ревидирана конвенција влезе во сила, ова Конвенција престанува да биде отворена за ратификација на членките.

2. Ова Конвенција во секој случај останува во сила во сегашниот облик и содржина за оние членки кои ја ратификувале, а кои не ја ратификувале ревидираната конвенција.

#### Член 14

Англиски и Француски текст на ова Конвенција еднакво се веродостојни.

## **ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО РАБОТНИТЕ ОДНОСИ**

Што се подразбира под поимот **дискриминација**? Дискриминацијата е правење разлика, исклучување или преферирање, кое се врши според една или повеќе од следните основи на дискриминација: бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло или на другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, статусот на граѓанинот, хендикепот и сексуалната определба, кои ја исклучуваат или намалуваат можноста за еднакво третман при вработување.

Исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предимство во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. На пример, флуентност во јазикот е потребна ако работното место вклучува комуникација со јавноста; поседување на одредено ниво на визуелни способности за пилотите; членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник).

Посебни мерки за луѓето кои имаат потреба од посебна заштита или помош поради причини како возраст, хендикеп, одговорности во семејството, пол, социјален и културен статус. Посебни мерки можат да се применат за да се одобрат активностите на одредени програми, на пример вработување на малцинствата во јавниот сектор.

---



Потребни активност на владата се насочени во правец на овозможување еднаков пристап при вработување; еднаков пристап до професионалната обука; еднакви можност за надградување и други подобности. Владата е потребно тоа да го обезбеди преку усвојување на закони и изготвување на образовни програми за еднакви можности; усвојување на државна политика за еднакви можности; целосна соработка со здруженијата на работниците и работодавачите; по можност создавање на државна агенција за промовирање на еднаквите можности и укинување на застарените закони и регулативи.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111, вклучува и опција со којашто земјите – членки можат да додадат дополнителни (покрај наведените седум основи на дискриминација) основи на дискриминација.

При прегледување на примената на конвенцијата се утврди дека половата дискриминација при вработувањето е најчестиот проблем. Надзорните тела на МОТ го испитаа овој проблем во скоро сите држави кои ја ратификуваа ова конвенција.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Со цел да се даде значење на обемот и сложеноста на овој проблем, ќе ги наведеме следниве примери: во 2001 година пред падот на режимот на Талибан во Авганистан, Одборот на експерти за примена на конвенциите и препораките (Одборот на експерти) – Главното тело одговорно за испитување на примената на конвенциите во земјите-членки - изрази длабока загриженост за континуираната злоупотреба на човековите права на жените во Авганистан, особено во наметнувањето на строги рестрикции од областа на образованието и вработувањето; додека пак во Финска, владата потврди дека половата нееднаквост продолжува и се однесува особено на можностите при вработувањето, природата на односите на работното место и системот на плаќање.

Положбата на жените од малцинствата или со домородно потекло исто така е испитана во согласност со Конвенцијата бр. 111. На пример, Одборот на експерти кога ги разгледуваше активностите за укинување на половата дискриминација во Австралија, тој ја изрази својата загриженост за положбата на жените по потекло Абориџинки и Торе Стреит Ајлендер и за положбата на жените-мигрантки, чија ситуација и понатаму се влошува со очигледниот раст на расизмот и ксенофобијата. Одборот исто така го покренал и прашањето за високата стапка на невработеност помеѓу жените, по потекло Маори, во Нов Зеланд.

Преголемата застапеност на жените во професиите од понизок ранг и нивната недоволна застапеност во професиите од повисок ранг е прашање кое честопати е разгледувано заедно со законите и регулативите кои претставуваат пречка во овозможувањето на еднакви можности.

Проблемот на нееднаквоста помеѓу мажите и жените е сѐ уште присутен во многу земји, а во одредени земји постои мал прогрес и простор за подобрување. Одборот исто така го покренал прашањето за дискриминација врз основа на политичката определба во некои земји, како што се: Ангола, Куба и Чешката Република. Прашањето за дискриминација на малцинствата на религиозна основа е покренато во земјите: Иран, во врска со проблемот со Бахите, а во Пакистан со Ахмедите, Квадините и Лахорите. Исто така, значајно е да се има на ум дека Конвенцијата бр.111 го опфаќа и пристапот до можностите за вработување. На овој начин образовните институти, иницијативите за самовработување и програмите за обука влегуваат во рамките на оваа конвенција, како што влегува и процесот на селекција, поаѓајќи уште од огласот во дневниот весник, преку интервјуирањето и понудата за работа, па сѐ до презентирањето на условите за работа. Како што е појаснето од страна на Одборот на експерти:

*Примена на правилото за еднакви можности при вработувањето не ја доделува можноста на одредена личност да обезбеди одредено работно место во согласност со своите квалификации, туку значи дека таа личност го заслужува правото, неговата апликација за работното место да биде разгледана со еднаков третман и без дискриминација на било која основа, како што е наведено во Конвенцијата.*

Преку проучувањето на врските меѓу дискриминацијата - врз основа на боја на кожата, потекло, раса и социјално потекло – високата стапка на невработеност и нискиот степен на образованите, МОТ ја покренал иницијативата за решавање на проблемите на малцинствата и домородните народи. Навраќајќи се на примерот од Австралија, Одборот на експерти уште еднаш ја

Од иснесеното може да се заклучи дека, активностите на МОТ во елиминацијата на дискриминацијата воопшто, и посебно при вработувањето, се одвиваат во два правца и тоа: *оневозможување на нееднаквост и овозможување на еднакви шанси при вработување*.

За елиминирање на дискриминацијата и за овозможување на еднакви шанси при вработувањето, значања е и Конвенцијата бр. 156 од 1981 година (која е ратификувана) и Препораката бр. 165 за работниците со семејни обврски. И Конвенцијата и Препораката предвидуваат дека семејните обврски не смеат да бидат причина за престанок на работните односи. Целта на овие акти е и воспоставување на подеднакви шанси за вработување на работниците кои имаат обврски спрема своите деца или спрема други членови на потесното семејството, без разлика на половата припадност.

Прашањето за дискриминацијата и нејзиното елиминирање е предмет на уредување и на повеќе други меѓународни акти. Во *Општата декларација за правата на човекот* е утврдено дека секој може да ги користи правата што се утврдени во неа, без разлика на расна, полова и верска припадност, на политичка и друга определба, на националното и социјалното потекло (член 2). Во однос на дискриминацијата заснована на расна припадност, важно е да се одбележи Декларацијата на ООН за елиминирање на сите облици на расна дискриминација, од 1963 година, врз основа на која ООН, во 1965 година ја усвои Меѓународната конвенција за елиминирање на сите облици на расна дискриминација.

Дискриминацијата беше предмет на интерес и на УНЕСКО, (Организација на Обединетите нации за наука, култура и образование), и тоа посебно во областа на образованието. Во 1960 година, Генералната конференција на ова организација усвои Конвенција и Препорака кои се однесуваа на борбата против дискриминацијата во областа на образованието.<sup>82</sup>

---

изрази својата загриженост околу високата стапка на невработеност на домородните народи во Австралија (23% во споредба со 9% од вкупната невработеност на национално ниво). Исто така, Одборот & забележа на владата за нејзиниот потег околу укинувањето на работното место, Комесар за социјална правда на Аборицините и Торес Страте Ајлендер (КСПАТСА) и побара отчет од владата за проценка на влијанието што нивната одлука ќе го има врз вработувањето на домородните народи во Австралија.

Одборот на експерти има забелеки околу дискриминација на одредени касти и племиња во Индија при овозможување пристап до работа, особено околу достапноста на работните места од повисок ранг. Одборот го разгледа и влијанието на расната дискриминација при пристапот кон вработување и напредување во Перу, земја каде што голем број од домородните народи се неписмени и се справуваат со јазични проблеми. Одборот ги подвелече и проблемите со кои се соочени малцинствата во пристапот кон образованието и обуката во земји, како што се: Бугарија (турското малцинство), Чешката Република (ромското малцинство), Романија (ромското, турското и руското малцинство).

<sup>82</sup> За елиминација на дискриминацијата во областа на вработувањето, види Гзиме Старова, Меѓународно трудово право и законодавство, Независни изданија НИП ЃУРЃА – Скопје, 1999, стр.157-159.

За овој наслов е користен МОТ - Прирачник за малцинства и домородни народи од ЦХАНДРА ПОС (Чандра Пој) и МИКЕ КАСЕ (Мајк Кеј), 2002, Миноритс Ригхтс Гроуп Интернационал анд АнтиСлаверс Интернационал 2002.

## 5.10/2 Забрана на дискриминација според законските решенија во Република Македонија

Во Законот за работните односи на Република Македонија од 2005 година, се вградени шест члена кои се однесуваат на „забраната на дискриминацијата, што значи и усогласување на тоа прашање со конвенциите на МОТ.

Така, во членот 6, насловен како „Забрана на дискриминација“ е утврдено дека:

(1) „Работодавачот не смее *барателот на вработување* (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или *работникот*, да го става во нееднаква положба заради: расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето во работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуството од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување“.

Ако се споредат седумте основи на дискриминација содржани во дефиницијата во Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111, а тоа се: бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло, како и другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, сексуалната определба, може лесно да се уочи дека сите основи на дискриминација (и повеќе) се вградени и во цитираниот член од Законот, а во ставот два се потенцирани еднаквите можности и еднаков третман на мажите и жените.

Понатаму, Законот за работните односи, во членот 7 зборува за „директна и индиректна дискриминација“, дека Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на *дискриминација на кандидатот* за вработување и на *работникот*.

(2) *Директна дискриминација*, во смисла на ставот (1) од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон (расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности) со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

(3) *Индириктна дискриминација*, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум *неутрална одредба*, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон, е забранета во однос на :

1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;

2) напредувањето во работата;

3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;

4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;

5) откажувањето на договорот за работа и

6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

Постојат и *исклучоци од забраната за дискриминација*.

Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.<sup>83</sup>

(2) Сите мерки предвидени со овој закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација (член 8 од ЗРО).<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup>*Исклучоци од забраната за дискриминација* се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предимство во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. Да го повториме примерот, флуентност во јазикот е потребна ако работното место вклучува комуникација со јавноста; поседување на одредено ниво на визуелни способности за пилотоите; членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник).

<sup>84</sup> Посебната заштита и помош на определена категорија на работници, според Законот за работните односи е предвидено за: жените – работнички дека не смеат да вршат подземни работи (член 160 од ЗРО); за време на бременост и уште една година по породувањето работничката не смее да врши

Според Законот за работните односи (член 9) *забрането е вознемирување и полово вознемирување* и истото претставува дискриминација во смисол на регулативата од членот 6 од Законот. Во ставот три од истиот член е дефинирано *вознемирувањето* како „секое несакано однесување предизвикано од некои од случаите од членот 6 кое има за цел или претставува повреда на *достоинството* на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

*Половото вознемирување, во смисла на Законот за работните односи (член 9, став 4), е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.*

Со најновите дополнување на Законот за работните односи (Службен весник на Република Македонија бр. 62/2005, 106/2008 и 161/2008 година), а кои се објавени во Службен весник на РМ бр.114 од 2009 година, усвоено е следното дополнување на Законот за работните односи и тоа: вграден е нов член 9-а со кој се регулира материјата за „*Психичко вознемирување на работното место (мобинг)*“.

Според овој член „забранет е секаков вид психичко вознемирување на работното место (мобинг)“.

Според ставот 2 на истиот член, „психичко вознемирување на работното место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон“.

Законот, во членот 9-а, став 3 го дефинира психичкото вознемирување на работното место (мобинг), кое во смисла на овој закон, „е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица<sup>85</sup> и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место“.

Понатаму, во ставот 4 стои: „извршител на психичкото вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување во смисла на ставот 3 од овој член, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице, одговорно лице или работник)“.<sup>86</sup>

---

работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето (член 161 од ЗРО); заштита за време на бременост и родителство во врска со нокната и прекувремениата работа, дека работничката за време на бременост и со дете до една година возраст не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе, и друга заштита (член 164 од ЗРО).

Види: посебно заштита на инвалидите (член 177, 178 и 137 од ЗРО; Посебна заштита на, постарите (повозрасните) работници (член 179, 180 и член 137 од ЗРО).

<sup>85</sup> Интегритет значи неповредена, недопрена состојба, потполност, целокупност, чистота на душата, чесност, невиност.

<sup>86</sup> Според воведот подготвен од предлагачот (пратеникот Лилјана Поповска), дефиницијата за психичкото вознемирување е меѓународно прифатена дефиниција од германскиот психолог Хајнц

Во случај на спор, ако кандидатот за вработување, односно работникот изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од Законот за работните односи, товарот на докажување е на страна на работодавачот, дека немало каква била дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 од Законот за работните односи, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на Законот за работните односи (член 11, од ЗРО).

Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 9-а од Законот за работните односи, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кои е поведен спорот (а не на страна на работодавачот) за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работното место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на Законот за работните односи (член 11, став 2 од ЗРО).

Законот за работните односи со дополнувањата на членот 11 со нов став 3, изричито предвидува дека вработеното лице кое барало правна заштита од психичко вознемирување на работното место, како и сведочење во текот на постапката не смее да трпи последици, односно „не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа , односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување,.. Ако тоа се случи работникот ќе може да бара правна (судска заштита).

Во случаите на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи ((член 10 од ЗРО), а според Општиот колективен договор на стопанството на Република Македонија (член 4) „ во случај на дискриминација, работникот има право да бара надомест на штета во висина од пет месечни просечни плати“.

Во поглед на утврдените права во Република Македонија немаме се уште изградена судска пракса на која би се повикале, иако вознемирувањето, половото вознемирување и психичкото вознемирување

---

Лејман ( Хеинз Лесманн). Целта на ваквото непријателко, понижувачко или навредливо однесување, е да се деградираат работните услови на работникот, што е директен напад и нанесување штета на човековите права, достоинство, угледот и честа, а се со цел да се компромитира професионалната иднина на жртвата. Зборот мобинг доаѓа од англискиот збор „то моб“ и значи да се нападне во група. Терминот „мобинг“ се употребува за психолошко злоставување, психолошко малтретирање, психолошки терор и сл. Во 2001 година Европскиот парламент ја усвоил Резолуцијата 2339 за злоставување на работното место, со која ги повикува социјалните партнери од државите членки да развијат стратегија за сопствен пристап кон ова прашање. Согласно со препораките, европската синдикална конференција, од една страна, и здруженијата на работодавачите (УНИЦЕ, УЕАПМЕ, ЦЕЕП), од друга страна, во 2006 година потпишале рамковен договор за борба против злоставувањето и насилството на работното место. Шветска е првата држава која има усвоено Закон за забрана на психичко вознемирување на работното место во 1993 година. Франција и повеќе други земји имаат одредби во Законите за работните односи со кои се санкционира ваквото однесување со право на надомест.

Види повеќе Предлог на Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, вовед, Предлог на Закон и образложение, од пратеникот Лилјана Поповска, Скопје, јули 2009 година.

на работното место не значи дека не е масовна појава. Поради егзистенционалниот страв од губење на работното место вработените лица ретко се одлучуваат да поведат поапстапка за правна заштита.

## 2. СУБЈЕКТИ НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Субјектите на работниот однос, повеќе од било кои субјекти на друг општествен однос ги одликува карактеристиката на посебност и специфичност. Тоа се субјекти чија суштина и содржина на правниот субјективитет е подложен и кој трпи често големи промени на правните карактеристики и тоа секогаш во зависност од содржината и карактерот на работните односи.

За постоењето на работниот однос е неопходно постоењето на два субјекти кои во тој однос се во *доброволна, лична и професионална врска* и која претставува основа за остварување на сите битни елементи на тој однос. Во правната теорија е познато дека субјекти на правото воопшто, се лица кои се *носители на права и обврски* и кои можат да бидат *правни и физички лица*. Со ваквите карактеристики, се јавуваат и субјектите на работниот однос. Всушност, работен однос се воспоставува меѓу два субјекти и тоа *работникот*, кој секогаш се јавува како *физичко лице*, и *работодавачот*, кој се јавува како физичко и правно лице.

Во Република Македонија, до нејзиното осамостојување и конституирање како независна држава во 1991, многу често се менуваа приодите кон определувањето на субјектите на работниот однос, што беше резултат и на различните приоди кон определувањето на поимот работни односи во одделните периоди на развојот на тогашното општество. Тие промени особено се однесуваа кај вториот субјект на работниот однос, односно кај работодавачот, а првиот субјект - работникот секогаш остануваше ист, независно од промените што се случуваа во развојот на работните односи. Но, оваа постојаност и неподложност на промени кај овој субјект, сепак, треба да се сфати условно, бидејќи и овде со текот на времето се случуваа извесни промени.

Во услови на промените што се остварија во општествено-економските односи во Републиката, трансформацијата на вториот субјект на работниот однос, односно на работодавачот, неминовно се условуваше промената и на првиот субјект - работникот и тоа конкретно во промената на неговата положба во работниот однос како *активен субјект* во него, со нагласена тенденција на намалување и евентуалното бришење на традиционалните разлики меѓу овие два субјекти изразени преку нагласената зависност, потчинетост и слично. Сите овие тенденции беа плод на една голема идеологизација на толкувањето на севкупната проблематика на работните односи која беше една од основните карактеристики на теоретското објаснување на оваа проблематика, па дури и на овие прашања и проблеми, каде ни најмалку немаше потреба од таква идеологизација, како што тоа беше случајот со класичните институции на трудово - правната теорија, а тоа беа субјектите на работниот однос.

Поаѓајќи од горе изнесеното, во трудовото законодавство на Република Македонија, се прифати класичниот концепт на работниот однос, и тоа како *однос на трудот и капиталот* (сопственикот на средствата за производство, кај трговските друштва), кој се заснова меѓу два субјекти - работникот и работодавачот. Законодавецот утврди дека работникот, како еден од субјектите на работниот однос, го заснова тој однос кога тој доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. Под работодавач, како втор субјект на работниот однос, законодавецот утврди дека треба да се подразбере правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единици на локална самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво) кој вработува работници врз основа на договор за вработување. Тоа значи, дека под субјекти на работниот однос се подразбираат физички и правни лица помеѓу кои се воспоставува работниот однос, а работникот, работниот однос го заснова со работодавачот кај кого е вработен.<sup>87</sup>

### 3. ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

#### 7.1 ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ – ПРАВЕН ОСНОВ ЗА ЗАСНОВАЊЕ НА РАБОТЕН ОДНОС

Со воведувањето на институтот **договор за вработување**,<sup>88</sup> како посебен договор на трудовото право и како правен основ за засновање на работниот однос, и тоа *како единствен правен основ*, се создаде квалитетна иновација на севкупната содржина на трудовото законодавство на Република Македонија.

Работникот кој заснова работен однос, склучува со својот работодавач договор за вработување. Тоа е договор со чија помош едно

---

<sup>87</sup> Работник е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување.

Работодавач е правно и физичко лице (трговец поединец), како и друг субјект (орган на државната власт – агенции, комисии, управа, биро, инспекторати); орган на единицата на локалната самоуправа – градоначалникот; подружница на странско друштво – застапник; дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување (член 5, став 1, т. 2 и 3 од ЗРО). Види и член 17 од ЗРО).

<sup>88</sup> Договор за работа или договор за вработување? Дилема. Сметам дека треба да се врати поранешниот термин „договор за работа“ бидејќи со него се регулират, пред се, прашања за правата, обврските и одговорностите од работен однос по стапување на работникот на работа (работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување), секако и прашања за вработувањето (датум на стапување на работа, назив на работно место, место на вршење на работата, време на траење на работниот однос, но и прашања за плата, надоместоци, годишен одмор и друго. Најадекватен назив би бил „**договор за вработување и права, обврски и одговорности од работен однос**“.

Според Хрватскиот Закон о раду, се склучува „договор о ради“, во Словенија се склучува спогодба за вработување (погодбе о запослитви).



лице се ангажира да работи за сметка на друго лице за определен надомест, односно доброволно да се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, но и лично непрекинато да ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. Ова дефиниција за договорот за вработување ги изразува основните елементи кои ја сочинуваат неговата содржина и тоа:

- елементот на вршење на определена работа;
- елементот на надоместок за извршена работа; и
- елементот на субординација, односно подреденост.

Обврската работникот да изврши определена работа, подразбира и создавање на определени услови за работа, односно таа работа да биде извршена лично од страна на самиот работник и непрекинато. Работникот е, всушност еден од субјектите на договорот за вработување и работникот работата треба да ја врши доброволно, и на крајот, истата да се врши во рамките на определена професија или занимање.

Обврската, работодавачот да му го надомести (плати) трудот на работникот вложен во извршувањето на работата, подразбира, тоа надоместување да биде извршено на начин и под услови предвидени во самиот договор за вработување.

Субординацијата, односно подреденоста како основен елемент на договорот за вработување, служи како основен критериум за правно разграничување на договорот за вработување од другите на нему слични договори, т.н. правна субординација, каде работникот работи на определено место, врши одредена работа, за определено време.<sup>89</sup>

Всушност, со договорот за вработување вработениот ги изнајмува, на неопределено или определено време, своите работни способности на работодавачот, кој, за возврат, му плаќа одредена заработувачка, при што меѓу нив се воспоставува и со прописи уреден работен однос исполнет со права, обврски и одговорности.

Со потпишување на договорот за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Како акт за засновање на работен однос договорот за вработување има карактер на *поединечен акт*. Со него се заснова работниот однос, со одредени права, обврски и одговорности. Но, договорот за вработување не се активира веднаш по скличувањето., туку дури со денот на стапувањето на работникот на работа.

Во законот за работните односи прецизно е утврдено кога започнуваат да се остваруваат правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено, и осигурување во случај на невработеност. Тоа е денот со стапување на работникот на работа.

Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета **датумот на потпишување на договорот за вработување.**

---

<sup>89</sup> Види член 5, став 1. т.1, Закон за работните односи.

Работодавачот е **должен да го пријави** односно одјави работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата,<sup>90</sup> во рок од три дена од денот на потпишувањето на договорот за вработување.

Во Законот за работните односи од 2005 година, пред да биде изменет членот 13, став 3, стоеше обврска работодавачот да му врачи на работникот „заверена фотокопија од пријавата во рок од три дена од денот на стапувањето на работа. Не знам од кои побуди ова обврска на работодавачот законодавецот ја избришал. Како работникот со сигурност ќе знае дека работодавачот го пријавил во задолжителното социјално осигурување.<sup>91</sup>

**Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.**<sup>92</sup>

Ова одредба е императивна и работникот треба кумулативно да исполни два услова за да може (да смее) да стапи на работа: првиот е да се склучи договор за вработување, за кој знае бидејќи е договорна страна и го потпишал; вториот услов е пред датумот на кој треба да стапи на работа, работодавачот да го пријавил во задолжителното социјално осигурување.

Одредбата од став 7 од членот 13 е во спротивност и со став 3 од истиот член. Видете сами зошто?

---

<sup>90</sup> Со измените и дополнувањата на Законот за работните односи, објавени во Службен весник на РМ бр. 106/2008 се направија значајни промени во начинот на пријавувањето и одјавувањето на работниците. Работодавачот е должен да го пријави, односно одјави работникот..., во Агенцијата за вработување на РМ, **по електронски пат** или непосредно во Агенцијата, во рок од три дена од денот на потпишувањето на договорот за вработување. (член 13, став 3, ЗРО).

Тоа значи, дека електронскиот систем како новина за пријава и одјава на работниците е наменет за сите работодавачи од приватниот сектор кои имаат обврска да поднесуваат **M1/M2 образец** за своите вработени. Ова пријавување и одјавување на работниците треба да претставува едноставен процес.

Како корисници на овој систем можат да бидат:

- Правни лица (работодавачи) од приватниот сектор;
- Физички лица кои се или биле вработени.

Правните лица за да можат да започнат со користење на системот, мораат да поседуваат валиден дигитален сертификат и компјутер поврзан со интернет.

Физичките лица кои по било кој основ се евидентирани во Агенцијата за вработување на РМ, со помош на својот матичен број можат да се регистрираат во системот и да им биде одобрен увид во податоците за тековниот работен однос, како и во историските податоци за предходниот работен однос. Со користење на овој систем се добива; достапност на услугата 24 часа ; заштеда на време и трошоци за работодавачите; подобрен и постојан увид во ажурираните податоци од работниот однос. На работодавачите од приватниот сектор им е овозможено во електронска форма да вршат: објавување на огласи за слободни работни места; пријавување/одјавување на работен однос; преглед за евидентирани работни односи за сите вработени. Да се надеваме дека со примената на овој систем ќе се избегнат долгите чекања пред шалтерите.

<sup>91</sup> Во Законот за работа на Р. Словенија од 2003 година, во членот 9 е предвидена обврска за работодавачот да достави фотокопија од пријавата (регистрацијата) на работникот во рок од 15 дена од почетокот на работа. Во Законот за работа на Р. Хрватска во членот 16 став 5 е предвидено дека работодавачот е должен на работникот да му врачи примерок од пријавата за задолжително социјално осигурување во рок од 15 дена од денот на склучувањето на договорот за вработување.

<sup>92</sup> Види член 13, став 7 од Законот за работните односи.

Што ако работникот стапи на работа, а не склучил договор за вработување во согласност со законот, а работодавачот го пријави во Агенцијата за вработување и во задолжителното социјално осигурување?

Во таков случај може да се смета дека работникот засновал работен однос на неопределено време. Ова правна фикција ја релативизира писмената форма на договорот. Од Законот за работните односи (член 15 и 264 став, точка 2) изричито произлегува дека договорот за вработување „мора“ да биде склучен во писмена форма (во спротивно казните се енормни – 15 000 евра, односно 7.000 евра за одговорното лице).

Договорот за вработување се склучува во писмена форма и се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Станува збор за форма која е услов за важноста на договорот за вработување (*ad solemnitatem*). Без неа нема правно дејство, во смисла на Законот за облигационите односи. Формата е задоволена ако договорот за вработување е составен и потпишан во писмена форма.

Меѓутоа, и без писмен договор работникот стапил на работа. Тој засновал работен однос, без договор во пропишана форма (усмен договор). Работникот е во фактички работен однос. Ова правна фикција ја анулира формата за засновање на работен однос, но не и војлата да работниот однос се заснова. Војлата се изразува, со спремноста на работодавачот на работникот да му овозможи да работи, со спремноста на работникот да ја прифати работата. Во таа двострана спремност се крие согласноста на двете страни да се воспостави работен однос. Таа согласност, всушност, е знак дека работникот и работодавачот постигнале неформална спогодба за засновање на работен однос.

Да резимираме. Во случај на засновање на работен однос без договор за вработување во писмена форма, работникот не може да ужива никаква правна заштита.<sup>93</sup>

Според Законот за работа на Република Хрватска „договорот за работа се склучува во писмена форма“. Пропустот на договорните странки да склучат договор за работа во писмена форма, *не влијае на постоењето и валидноста на тој договор*. Ако работодавачот не склучи со работникот договор за работа во писмена форма или не му издаде писмена потврда за склучениот договор, **се смета дека со работникот склучил договор за работа на неодредено време**. (член 16 од Законот за работа, пречистен текст од 21. 06. 2004). На сличен начин тоа прашање е регулирано и во Законот за работа на Република Словенија, во кој (член 15) се потенцира дека „на постоењето и валидноста на договорот за вработување не влијае

---

<sup>93</sup> Потребата од обезбедување на писмена информираност на работниците за условите за вработување произлегува и од директивите на Европската унија за должноста за известување на работниците за условите што се однесуваат на договорни или вработувачки односи. Директивата ги задолжува земјите членки на Европската унија да се погрижат секој вработен да добие документ кој го содржи известувањето за суштинските елементи на неговиот договорен однос.

Од компаративната легислатива може да се констатира дека во поголем број земји формата на договорот за склучување на договор за вработување, во принцип не е пропишана. Општо правило е договорот за вработување **да биде писмен, но не е забрането можноста за склучување на договор во некој друг облик**. Секако, писмениот договор за вработување служи како доказ за содржината на договорот, но не претставува предуслов за правен ефект на самиот договор.

фактот што договорните страни не заключиле договор за работа во писмена форма“.

Сметам дека на таков (или сличен) начин тоа прашање требало или траба да го реши и нашиот законодавец.

Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување (член 15,ЗРО).<sup>94</sup>

Како акт со кој се уредува работниот однос, договорот за вработување има *нормативно дејство*, бидејќи ја одредува содржината на правата, обврските и одговорностите на секој работник и работодавач. Со договорот за вработување уредувањето на работните односи се спушта на елементарно ниво. На повисоко ниво е колективниот договор на ниво на работодавач или правилникот за работа, а највисок - општиот или посебен закон, ускладен со меѓународните конвенции.

Договорот за вработување мора да биде во склад со законот, колективните договори и општите акти на работодавачот, а доколку одредбите во договорот во поглед на правата, обврските и одговорностите на договорните страни се во спротивност со нив се ништавни од моментот на склучувањето на договорот. Одредбите на закон, колективните договори, односно општи акти на работодавачот, со кои што била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се *составен дел* на овој договор и го дополнуваат или *непосредно се применуваат*.<sup>95</sup>

## 7.2 СТРАНИ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Договорот за вработување го склучуваат работникот и работодавачот.

**Работникот** е физичко лице кое ја изнајмува својата работна способност на работодавачот.<sup>96</sup> Пред склучувањето на договорот за вработување, тоа лице нема статус на вработен/работник. Ќе го стекне дури кога договорот за вработување биде склучен и ќе почне со работа.

Способноста за склучување на овој договор се стекнува пред полнолетството, со 15 години возраст и ако има општа здравствена способност. Но, на малолетното лице му е потребна и писмена согласност од родител, посвоител или старател.

Работникот го склучува договорот за вработување „сам“, а со оглед дека према Законот за облигационите односи, согласно договор може да се

---

<sup>94</sup> Законот за работните односи предвидува и утврдува ригорозни санкции. Во член 264 е предвидена глоба од 15.000 евра (со измените од 2008) ако „не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот, работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување осигурување во случај на неработеност пред стапувањето на работникот на работа, **договорот за вработување не е склучен во писмена форма**, не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од договорот за вработување на работникот (членовите 13 и 15, ЗРО).

<sup>95</sup> Види член 29 од ЗРО.

<sup>96</sup> Работник е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување (член 5, т.2, ЗРО).

склучи и преку полномошник, нема пречки да во име и за сметка на работникот договорот го потпиша полнолетно лице кое тој ќе го овласти.

За **работодавачот**, кое е правно лице, единица на локална самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, тоа може да биде неговиот законски застапник, односно застапник определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице. Последиците на пречекорувањето на овластувањето би требало да се оценуваат според граѓанското право. Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице.

Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со закон, актот за основање или статутот.

Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Работникот може да заснова работен однос ако е способен за склучување на договор за вработување, односно договор за вработување може да склучи лице кое навршило 15 (петнаесет) години и има општа здравствена способност<sup>97</sup>. Ако се склучи договор за вработување со лицето кое сеуште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата во таков случај не е невалидност (неважност) на договорот, туку непостоење на правно дејствие, односно договорот е ништовен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета.

### **7.3 УСЛОВИ ЗА СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

Условите за вршење на работата можат да бидат утврдени во законот, колективниот договор или пак кои ги бара самиот работодавач. Законска обврска, односно должност на работодавачот е дека тој со акт треба да ги определи **посебните услови** за работа на одделно работно место, односно однапред да ги утврди во општиот акт, односно во актот за систематизација на работните места, а како исклучок, таквата обврска не се однесува за помалите работодавачи – односно оние кои вработуваат до 50 работници.<sup>98</sup>

**Посебни услови** ги има повеќе, но сите се *врзани* за работа на одрадени работи и работни задачи. Тие услови ги утврдува законот, општ колективен договор<sup>99</sup> или актот на работодавачот (Правилникот за организација и систематизација на работните места).

---

<sup>97</sup> Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минималната возраст за склучување на работниот однос и при исполнување услови за работа.

<sup>98</sup> Види членовите: 16-19 од ЗРО.

<sup>99</sup> Посебни услови можат да се предвидат како услов за вработување само ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи (работна способност); работно

Правилникот за организација и систематизација на работните места ги утврдува организационите делови кај работодавачот, видот на работата – назив на работното место, видот и степенот на стручната спрема, потребно работно искуство, проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот, опис на работното место и други посебни услови за работа на систематизирани работни места.

Работодавачот кој вработува до 50 работници не мора да има Правилник за организација и систематизација на работните места (согласно членот 19, став 2, ЗРО), туку посебните услови ќе ги определи во огласот.

Правилникот за организација и систематизација на работните места е *општ акт* затоа што делува спрема сите работници кај работодавачот.

Како посебни услови за вршење на работата на секое поединечно работно место можат да се определат: стручната спрема, работната способност, работното искуство, положен стручен испит, знаење на странски јазик, посебни години на живот, посебна здравствена способност, објавување научни или стручни трудови, висока просечна оцена, одредени лични искуства и други услови.

**Стручната спрема** е школска спрема од одредена струка, која се стекнува во верифицирани образовни установи. Лицата од различни струки (правник, економист, инженер, лекар) имаат *ист степен* (VII) на школска спрема, бидејќи завршиле школи на ист ранг (факултет), но нивната стручна спрема се разликува према струката за која се школувале. Струката е поширок поим од занимање. Во рамките на правната струка постојат, на пример, занимања судија, обвинител, адвокат, професор на право, правен референт, криминалистички инспектор и друго.

Стручната спрема се степенува, зависно од степенот на образованите. На пример, ниже, средно, вишо и високо и посебно вреднувани магистратура и докторат. Квалификацијата е степенувана на – полуквалификуван, квалификуван и висококвалификуван.

**Работната способност** ја гарантира успешноста во работата. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги во предвид:

а) *домаќинскиот однос кон средствата за работашто што на работникот му ги доверил работодавачот;*<sup>100</sup>

б), *квалитетот; и*

в) *обемот на вршењето на работата.*

Работната способност се искажува како: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства. Постоенето на овој услов, по логиката на работите, не се утврдува со исправа и други слични документи, туку на посебен начин – со пробна работа. Кога работникот на дело ќе покаже што знае и умее, работодавачот ќе може да отцени дали го исполнува овој услов. Овој услов има посебно значење за оние кои обавуваат најсложени работи. Тие мора да располагаат со посебно

---

искуство; посебна здравствена состојба; психофизички и физички способности и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на дејност (гранка), односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот. (Член 7 од Општиот колективен договор за стопанството на РМ).

<sup>100</sup> Тоа е и основ за престанок на работниот однос со отказан рок (член 81, став 1, т. 7, ЗРО) но и основ за дел од плата за работната успешност (член 106, став 3, ЗРО).

знаење и способности кои се проценуваат по остварените резултати, достигнувањата во науката и струката, објавените трудови, научни и академски звања и сл.

**Работното искуство** – е време проведено на работа во извршувањето на работи кои се исти или слични со работите кои треба да се извршуваат.

*Работното искуство* често се поистоветува со *работниот стаж*, иако тоа се два различни поими. Работното искуство се стекнува со работа (подолго време) на одредени работи, а работниот стаж е време на работа проведено на било кои работи и работни задачи. Лице со работно искуство има и стаж. Лице со работен стаж нема работно искуство доколку не работел на соодветни работи. Лекар нема работно искуство како лекар, иако има работен стаж бидејќи работел како медицинска сестра/брат. Освен тоа, во работен стаж се смета и времето на боловање, платено отсуство, годишен одмор и слично, иако работникот не работел, а бил во работен однос.

*Работното искуство* треба да се разликува и од *работната способност*. Иако работната способност не може да се стекне без работно искуство, лице со потребно искуство не мора секогаш да има и соодветна работна способност. Работното е временски период на работа на одредени работи. Работната способност се мери со: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства за извршување на одредени работи. Мерилата за работна способност зависат повеќе од талентот, интелигенцијата и залагањето, а не само од времето проведено на работа.

*Работното искуство* треба да го разликуваме и од *стручната спрема*. Стручната спрема се стекнува во верифицирани образовни установи, а работното искуство – со практична работа. Работното искуство се стекнува, по правило, по стекнувањето со образование. Но, има и работи на кои работното искуство може да се стекне и независно од предвидената стручна спрема. Тоа се работи за кои утврдува различен степен на стручна спрема. На пример, ако некој извршувал работи – шеф на сметководство, со средна, односно виша стручна спрема, ги исполнува условите во поглед на работното искуство за шеф на сметководство во фирма во која за тие работи е предвидена висока стручна спрема, без оглед што искуството не го стекнал по завршувањето на високата школа, туку пред тоа. Тоа важи и за работите предвидени за директор на друштвото.

Работното искуство може да се стекне независно од стручната спрема и кога некој бил во прилика да извршува работи за кои немал соодветна стручна спрема, а ги вршел со оглед на својата работна способност.<sup>101</sup>

---

<sup>101</sup> Безброј се случаите кога некој има струка за машинобравар (не му лежи), а работел (да речеме во странство) како водоинсталатот, паркетар или плочкар и станал врвен стручњак, независно од стручната спрема, има работно искуство.

### ***Положен стручен испит.***

Овој услов може да биде предвиден со закон, подзаконски акт или општ акт. Со законот, најчесто, се утврдува обврска за полагање на стручен испит за лица кои работат во органите на управата, правосудните органи,<sup>102</sup> установите за издржување на казни и други органи. Законска обврска за полагање стручен испит имаат и лица кои во вршењето на јавни овластувања донесуваат управни акти, работници кои работат на проектирање, надзор на инвестициони објекти, заштита при работа, здравствени работници, библиотекари, воспитниот кадар. Со подзаконски акти, во согласност со закон, се установува обврска за стручен испит, на пример, за: воздухопловната посада, сручните лица кои вршат работи од значење за безбедноста на воздушната пловидба, контролори на летање, наставници и инструктори за летање, инструктори за полагање возачки испит и многу други.

Условите, нашиот и програмата за полагање на стручен испит се уредува со закон (најредко), подзаконски акт (почесто) и општ акт (најшесто). Со закон, на пример, уредено полагање на правосуден испит. Полагање возачки испит, испит за возачи, инструктори, како и стручни испити за вработените во управата, здравствените работници, наставниците, воспитачите, рударски инспектори и друго, уредено е со подзаконски акт. Со општ акт се уредува полагање на приправнички испит, ако со закон или подзаконски акт не е поинаку одредено.

### ***Знаење на странски јазик***

Постојат работи и работни задачи кои, едноставно, без тој услов, без знаење на странски јазик, не е можно да се извршуваат – на пример, во: науката, надворешната трговија, туризмот, угостителството, поморскиот и авионскиот сообраќај<sup>103</sup>, новинарство, дипломатија и многу други дејности во кои комуникацијата на друг јазик е неопходна за извршување на работните обврски.

Постоењето на овој услов се докажува со писмена исправа, но и на друг начин. Тоа може да биде и со непосредна проверка на знаењето. Проверката може да се изврши и кога кандидатот располага со свидетелство (уверение) за завршен курс за странски јазик. Има лица кои солидно владеат со некој странски јазик, а немаат свидетелство за завршен курс, како и лица кои имаат диплома, а странскиот јазик не го познаваат доволно.

### ***Одредени години на живот***

Возраст од 15 години е општ услов за засновање на работен однос, односно за склучување на договор за вработување. Тој услов, меѓутоа, не е доволен за засновање на работен однос на работни места кои се изложени на посебни услови на работа во полгод на опасноста по животот и здравјето на работникот.

---

<sup>102</sup> Правосуден испит, нотарски, брокерски и други.

<sup>103</sup> Имам средното оглас за возач на камион за транспорт на стока во странство, во кој се бара, покрај другите посебни услови (работно искуство, здравствена состојба, соодветна возашка дозвола и солидно познавање на еден странски јазик (англиски или германски). Во современите метрополи и за возаш на такси возило се бара познавање на странски јазик.



Така, во нашиот Закон за работните односи, постои посебна глава XIII. Заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст. Во членот 173 од ЗРО, е предвидено дека „на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст не смее да им се наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно о со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности“. Со посебни закони во областа на металургијата, рударството, сообраќајот, хемиската индустрија е предвидено забрана за вршење на одредени работи за лица под 18 години, но во некои од нив е предвидена и горната граница на староста.

Посебните години на живот како услов за работа имаат заштитна функција, но тоа влијае и на успешното извршување на работниот процес.

**Посебна здравствена способност** – е посебен услов за засновање на работен однос за работи кои се извршуваат во услови (амбиент) на зголемена опасност по животот и здравјето на работниците.

#### **7/4 ДОГОВОРНА СЛОБОДА**

Законодавецот утврдил договорна слобода за потпишување, односно склучување на договор за вработување.

Тоа фактички значи, дека „работодавачот има *право на слободно одлучување* со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата, почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување“<sup>104</sup>,

Но, за договорите од областа на трудовото право важи правилото, дека и покрај начелната договорна слобода, постојат одредени законски забрани (во врска со децата, младината, заштитата на мајчинство) и обврска за почитување на бараните услови. Бараните услови за вршење на работа можат да бидат пропишани со закон или општ акт, договорени со колективниот договор или пак може непосредно да ги бара работодавачот. Тоа значи дека законот го обврзува работникот да ги исполнува условите за вработување, а работодавачот да склучи договор за вработување, и тоа само со работник кој ги исполнува тие услови. Последиците на повредите на овие законски одредби, се оценуваат согласно начелата на граѓанското право и можат да бидат невалидност или оспорување на договорот за вработување, во зависност од тоа за каква природа на повреда станува збор, како на пример повреда на Уставот, на други прописи, и сл.

---

<sup>104</sup> Види член 21, ЗРО.

## 8. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

### 8.1 НАЧИН НА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА ПОТРЕБАТА ОД РАБОТНИЦИ

Кога е утврдена потребата од вработување на работник, работодавачот истата ја обезбедува преку:

**1. огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на работодавачот.**

При тоа, работодавачот е должен во јавниот оглас да ги наведе: а) условите што се бараат за вршење на работата; б) рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена и в; рокот во кој работодавачот по истекот на рокот за пријавување ќе изврши избор, доколку со друг закон поинаку не е определено.

Не е спорно дека е доволно огласувањето да се изврши само во еден дневен весник (печат) на македонски јазик како службен јазик и на кирилично писмо. Но, ако огласувањето е извршено само на македонски јазик или само на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, според мислење на авторот на овој труд, би било спротивно на Уставот на Република Македонија. Тоа треба да значи дека – огласувањето на јавен оглас во дневниот печат, за секој работодавач, би значело обврска да се изврши најмалку во два дневни весници, од кои еден пишуван на македонски јазик и еден на албански јазик – како не би бил повреден Амандманот V од Уставот.<sup>105</sup>

Тоа е предвидено само кога како работодавачи се појавуваат јавните установи, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат дејност на јавна служба, како и за органите на државната власт и органите на единицата на локалната самоуправа.

**2.објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон**, а тоа се врши со објавување во подрачната единица на Агенцијата за вработување и нејзино посредување.

**3.посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица,**

**4.со обезбедување на работник од страна на самиот работодавач без огласување со директно склучување на договор за вработување со него.** Таа можност веќе не постои.<sup>106</sup>

<sup>105</sup> Според Амандман V од Уставот на Република Македонија „на целата територија во Република Македонија и во нејзините меѓународни односи службен јазик е македонскиот јазик и неговото кирилично писмо. **Друг јазик** што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, исто така, е службен јазик и неговото писмо, како што е определено со овој член”.

<sup>106</sup> Со одлука на Уставниот суд на РМ У.бр. 134/2005, од 29.03.06, се укинува член 22 став 1 точка 4 од ЗРО (Службен весник на РМ бр. 62/05), а со Законот за изменување и дополнување на ЗРО објавен во „Службен весник на РМ бр. 106/08 од 27.08.07 ова точка е бришана, а точката 5 станува точка 4

#### 4. Агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон.<sup>107</sup>

Законот за работните односи, на поинаков начин го регулира прашањето за начинот на вработување, односно обезбедувањето на потребата од работници во јавните установи, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат дејност на јавна служба, како и за органите на државната власт и органите на единицата на локалната самоуправа. Кај тие органи се бара:

- примена на начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа;
- при тоа да не се нарушат критериумите на стручност и компетентност;<sup>108</sup>
- потребата од работник да се обезбди задолжително со објавување на јавен оглас;
- огласот да биде објавен во најмалку два дневни весника (на македонски и албански јазик).

За разлика од опциите за вработување кај приватниот сектор (трговец поединес и трговските друштва) кај наброените сујекти постои законска можност да се поедностави постапката за обезбедување на потребата од работници, по исклучок само за „итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на Агенцијата за вработување“.<sup>109</sup>

Законодавецот посебно ја истакнува обврската на еднаквиот третман во однос на половата еднаквост. Всушност, од објавувањето на слободното работно место не смее да произлегува ставот дека работодавачот дава предност на одреден пол. Само во случај кога различниот третман на половите е неопходно условен од фактичкото барање на работното место, тој може да биде оправдан. Во случај на повреда на забраната на дискриминација при вработувањето, работодавачот е одговорен за штета нанесена на неизбраниот кандидат. Другите последици можат да се оценуваат во согласност со начелата на граѓанското право.<sup>110</sup>

*Да потсетиме дека исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на*

<sup>107</sup> Тоа е Законот за агенции за привремени вработувања објавен во Службен весник на РМ бр. 49/06.

<sup>108</sup> Тоа е револуционерно и ултрадемократско начело, но при примената на критериумите (посебно за стручност и компетентност) е многу суптилно прашање кое во практиката наидува на потешкотии и субјективизми и мошност да се загрози (при буквална примена) компетентноста и стручноста на јавната администрација, од една страна и да предизвика оправдани или не тензии кај потенцијалните кандидати. (забелешка на авторот).

<sup>109</sup> Авторот на овој труд смета дека треба законодавецот да го врати старото решение од членот 9 став 5 од Законот за работните односи од 1993 година, според кој „за итни и неодложни потреби чие вршење не трпи одлагање (без тоа, да спроведување на постапката за избор по пат на оглас), работен однос да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 или повеќе дена, со посредство на службата надлежна за посредување при вработувањето“. Законодавесот нашол решение за овој проблем со Законот за агенции за привремени вработувања објавен во Службен весник на РМ бр. 49/06.

<sup>110</sup> Согласно Директивата 97/801-ЕЦ, за терет на докажување во случај на полова дискриминација, се предвидува доказниот товар да биде на страна на работодавачот.

одредено работно место. Членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник не може да биде жена). Или, забрана за вршење на подземни работи во рудниците за работничките.

## **8.2 ПРАВА И ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ (во врска обезбедувањето на потребата од работници)**

Во постапката на избор, работодавачот има право од кандидатот да ги бара доказите за исполнување на бараните условите за работа, при што, се предвидува поголема заштита на личноста и приватноста на поединецот-кандидат. Имено, кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работата на работното место, односно работодавачот не смее на кандидатот да му поставува прашања кои не се во непосредна врска со работниот однос.

а) Работодавачот смее (има право) да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

б) Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

в) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци наведени под б) или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.

г) Работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот.

д) Пороверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдувањето на здравствените способности не смеат да се однесуваат на околностите кои што не се во непосредна врска со работата на работното место за кое се склучува договор за вработување.

ѓ) Исто така, работодавачот е должен, односно може поради утврдување на здравствената способност на кандидатот, за работата за која се склучува договор за вработување, да го упати кандидатот на претходен здравствен преглед, односно кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената состојба, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед. Задолжителни претходни здравствени прегледи, според важечката правна регулатива, се уредуваат во прописите за заштита при работа и здравствените прописи.

е) Работодавачот, мора, пред склучувањето на договорот за вработување, да го запознае кандидатот со работата, условите за работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

ж) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно

место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време како и другите работници.

3) Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.<sup>111</sup>

Воедно, работодавачот мора, во рок од 8 дена од денот на склучувањето на договорот за вработување, писмено да го извести кандидат кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран, а во рок од 3 дена да му ги врати сите документи што неизбраниот кандидат му ги доставил, како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.<sup>112</sup>

Инаку, договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време). Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Договорот за вработување на определено време и сезонски работи ќе биде предмет на елаборирање во понатамошниот текст, респектирајќи го редоследот во Законот за работните односи.

### **8.3 ПРАВА И ОБВРСКИ НА КАНДИДАТОТ (при склучување на договорот за вработување)**

При склучувањето (потпишувањето) на договорот за вработување, односно при засновувањето на работниот однос, лицето кое се јавило на јавниот оглас и кое изразило волја да заснова работен однос со работодавачот, значи кандидатот е должен:

- на работодавачот, да му ги достави доказите за исполнување на условите за вршење на работата (кои работодавачот ги барал со огласот);
- да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос;
- да го извести за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските од договорот;
- или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓаат во контакт.

При тоа, кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос. На пример, како што беше наведено, работодавачот не треба, а кандидатот не е должен да одговара на прашањата за брачниот статус, да бара од жените тест за бременост

---

<sup>111</sup> Види член 25, ЗРО.

<sup>112</sup> Види член 27, ЗРО.

Немало потреба законодавецот да предвидува два различни рокови и двапати обврска за работодавачот: еднаш рок од 8 дена да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран; втор пат, во друг пократок рок од три дена на кандидатот кој не е избран да му ги врати сите документи што му ги доставил. Решението е можеби со едно писмо во рок од 5 дена работодавачот да мора го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран, и во истиот рок (значи со едно писмена) да му ги врати сите документи.

(освен кога постои ризик во зависност од работата за здравјето на жената и детето).<sup>113</sup>

Сметам дека, неисполнувањето на наведените должности од страна на кандидатот (или премолчувањето) можат да се сметаат за основна причина за отказ (лична причина на страна на работникот) иако изричито не е наведено како причина за отказ во членовите 76, 79, 81 и 82 од Законот за работните односи.

Од изнесеното (член 26, ЗРО) може да се заклучи дека **кандидатот е должен на работодавачот да му ги достави доказите за исполнување на условите за вршење на работата при склучувањето на договорот за вработување.** Тоа значи, дека кандидатот кога поднесува пријава по објавен јавен оглас, законот не го задолжува кон пријавата да ги приложи сите потребни докази (документи) кои работодавачот ги бара за исполнување на условите по огласот. Во практиката се уште масовно среќаваме огласи дека „кандидатите со пријавата треба да поднесат: - ненавремените и некомплетни пријави нема да бидат земени во разгледување“.

#### **8.4 СОДРЖИНА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

Содржината на договорот за вработување на мошне дециден начин е утврдена со Законот за работните односи, во членот 28, со што е уреден начинот на инвормираноста на работниците, односно содржината на писменото известување на работодавачот до работникот. Тоа известување, односно договорот за вработување особено содржи:

##### **1) Податоци за договорните страни**

а) *Работодавачот* се идентификува по називот и седиштето. Под назив се подразбира фирмата на правното лице, односно името и презимето на претприемачот – трговец поединец). Седиште е географското место во кое работи (делува) работодавачот. Со називот и седиштето иде и адресата.

б) *Работникот* се идентификува со име и презиме, место на живеење, односно престојувалиште. Место на живеење е она каде работникот постојан живее. Престојувалиште е место во кое законски привремени престојува. Домашните државјани можат да имаат и постојано место на живеење и престојувалиште. Странците можат да имаат само престојувалиште.

##### **2) датум на стапување на работа**

Датумот на стапување на работа е многу биден, бидејли од тој ден започнуваат да се остваруваат правата, обврските и одговорностите од работен однос и правата од задолжително социјално осигурување. Тој ден е датумот на потпишувањето на договорот за вработување, ако со договорот не е определен друг датум.

Може да се случи работникот определениот ден, од оправдани причини да не може да започне со работа, а сепак да ги остварува правата, обврските и одговорности вклучувајќи го и задолжителното социјално

---

<sup>113</sup> Види член 26, ЗРО.

осигурување. Овие случаи се предвидени со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија, каде во член 6 стои: „случаи кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се: болест; смртен случај на член на потесно семејство; елементарна непогода (пожар, поплава и сл); други случаи предвидени со колективен договор или договор за вработување.

### **3. Назив на работното место**

Во договорот за вработување треба да се одреди попрецизно работното место, (работните задачи) односно да се внесат податоците (збирот на работи кои со договорот се доверуваат на работникот) за видот на работата, со краток опис на работата што ќе ја врши работникот. Со видот и описот на работата се одредува „работното место“ на работникот.

### **4. Внесена е нова одредба со која се предвидува обврската на работодавачот:**

- да го информира работникот за ризичните работни места;
- посебни стручни квалификации или познавања;
- неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон;
- со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

### **5. Место на вршење на работата**

Овој податок се однесува на географското место во кое законски треба да работи работникот. Тој може да работи во седиштето или надвор од седиштето на работодавачот. Ако во договорот за вработување не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот.

### **6. Време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време**

Овој податок се внесува само во договорот за вработување кој се склучува на определено време. Не смета да стои дека „договорот за вработување се склучува за време чие траење не е определено“, односно дека се заснова работен однос на неопределено време.

### **7. Работно време**

Во договорот треба да се одреди дека работникот заснова работен однос со полно или пократко работно време (скратено работно време).

### **8. Одредби за дневно или неделно работно време и распоредување на работното време**

Во договорот се одредува дека, на пример, дневното работно време изнесува 8 часа, работната недела трае 5 дена, полното работно време во неделата изнесува 40 часа, работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 14,00 часот. Распоредот на работното време го утврдува работодавачот, ако тоа не е одредено со одлука на органот на државната управа од соодветната област (сообраќај, здравство, социјална и детска заштита, угостителство, туризам, комунални дејности и друго јавни услуги).

### **9.Одредба за висината на основната плата**

Определувајќи ја содржината на договорот за вработување, Законот за работните односи, (член 28, т. 9) предвидува дека договорот за вработување содржи одреби за „висината на основната плата“, а не и за дел од платата за успешност и додатоците. Тоа значи, дека основната плата мора да биде утврдена во договорот за вработување, а за работната успешност и додатоците ќе се применуваат колективните договори. Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место за кое работникот склучил договор за вработување.<sup>114</sup>

### **10.Одредба за другите надоместоци**

Иако Законот за работните односи инсистира договорот за вработување особено да содржи и одреби за другите надоместоци, тоа решение е нецелисходно поради фактот што е толку голем бројот на „другите надоместоци“ да би се опфатиле во договорот, па затоа е пожелно во договорот за вработување да се вгради само една одредба дека „работникот има право на надоместок на плата и надоместување на трошоците поврзани со работата во согласност со закон, колективен договор и акт на работодавачот.“<sup>115</sup>

### **11.Одредба за годишниот одмор, односно за начинот за определување на годишниот одмор**

Во договорот за вработување треба да се наведе точно колку денови работникот има право на годишен одмор, бидејќи се работи за договор *inter partes*, а не да се препишуват одребите од Законот за работните односи и колективните договори.

Или, да се наведе дека работникот има право на платен годишен одмор во траење од 20-26 работните дена. Определувањето на траењето на годишниот одмор, стекнувањето на правото на годишен одмор, користењето на годишниот одмор ќе се определува во согласност со Законот за работните односи, колективните договори и акти на работодавачот. Работодавачот на работникот ќе му издаде решение за правото на користење на годишниот одмор.

### **12. Наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот**

Општи акти на работодавачот во кои се определени условите на работа се: \_\_\_\_\_. Тоа можат да бидат: поединечен колективен договор на ниво на работодавач, правилник (правила) за работа или правилник за правата, обврските и одговорностите на работниците, правилник за организација и систематизација на работните места, правилник за заштита и здравје при работа, и други.

Во договорот за вработување во однос на одделни прашања страните, треба, каде што е соодветно да се повикуваат на закони, колективни

<sup>114</sup> Види член 16 – 26 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија.

<sup>115</sup> Тоа се надоместоци за: за време на отсуства од работа поради: годишен одмор, платен вонреден одмор, дообразование, со закон определени празници и во случаи кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот, понатаму, за време на неспособност за работа поради болест и други надоместоци, предвидени во член 112 од ЗРО и член 27-34 од ОКДПС.



договори и акти на работодавачот. (член 28, став 3, ЗРО. Тоа се т.н. бланкетни одредби.

Затоа, на крајот, во договорот за вработување треба да се вгради една одредба и тоа: за правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој Договор важат позитивните законски прописи, Колективните договори, Колективниот договор на ниво на работодавач и другите акти на ниво на работодавач.

Со договорот за вработување договорните страни можат да договорат права кои за работниците се *поповолни*, отколку што ги определува Законот за работните односи, а никако не можат да се определат *помали права* од правата утврдени со закон. Ако договорот за вработување содржи такви одредби, се сметаат за ништовни, и се применуваат соодветни одредби од закон.<sup>116</sup>

Во договорот за вработување не е мошно (и пожелно) да се предвидат сите права, обврски и одговорности на договорните страни, бидејки, во таков случај во него ќе треба да се вградат сите законски одредби и оние од колективните договори, односно општите акти на работодавачот. Затоа, Законот за работните односи, во членот 29 став 2, предвидува дека „*одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со кои што била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат*“.

Сметам дека, договорот за вработување треба да ги содржи битните елементи од членот 28 од ЗРО, а за другите прашања да упатува на закони, колективни договори и акти на работодавачот. Меѓутоа, се јавува следниот проблем? Поголемите друштва можат да изготвуваат договори за вработување со пократка содржина, бидејки во нив ќе се упатува на примена на општ колективен договор на ниво на Република, посебен на ниво на гранка и поединечен на ниво на работодавач. Проблемот е кај помалите друштва и трговци поединци кои:

- не се потписници на колективни договори;
- немаат колективен договор на ниво на гранка;
- немаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач,
- немаат правила на работодавачот за работните односи;
- не се обврзани на непосредна примена на колективните договори, кои би ја надополнила содржината на договорот за вработување и би претставувале составен дел на овој договор.

Затоа, договорите за вработување кај помалите работодавачи треба да бидат по содржајни и попрецизни (во практиката е обратно). Во прилог

---

<sup>116</sup> Види член 12 од ЗРО.

Според член 3 од со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија, „Со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други права и обврски, покрај утврдените со закон и овој колективен договор.

Со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач можат да се утврдаат и **поголеми** права на работниците од оние утврдени со закон или со овој колективен договор.

на овој труд, е даден примерок, модел на еден таков договор за вработување, кој подетално ги регулира односите и не упатува на дополнителна и непосредна примена на наведените акти.

Решението може да се бара и во правец, во договорот за вработување да се вгради една одредба „за се што не е предвидено во договорот за вработување ќе се применува Општиот колективен договор и посебниот на ниво на гранка“.

Се поставува прашањето (постои дилема), ако нема таква одредба во договорот за вработување, дали работодавачот кој не е учесник во склучувањето на колективниот договор (Општиот) преку репрезентативното здружение на работодавачите (организација на работодавачите на Македонија) го обврзува Општиот колективен договор. Неколку одредби од Законот за работните односи упатуваат на тоа да може се извлече заклучок дека „во случај кога одредбите од Законот за работните односи (кој е задолжителен за сите да го применуваат) упатуваат на примена на колективен договор, (значи, кога Законот ниту на било кој начин ги регулира прашањата за кои упатува), во тој случај се применуваат одредбите од Општиот колективен договор. На пример, како ќе постапи работодавачот кога треба да го примени членот 113 од Законот за работните односи, со кој се регулира „надоместувањето на трошоците поврзани со работата“ – превоз, исхрана (ако не е организиран на трошок на работодавачот), службено патување, теренски додаток, користење на приватен автомобил за службени потреби, одвоен живот, поради смрт на работникот или член на неговото семејство, отпремнина поради одење во пензија, јубилејни награди.<sup>117</sup> Во членот 113 став 3 во Законот за работните односи стои дека „висината, основницата и рокот за пресметување и исплатата на надоместокот на овие трошоци се **утврдува со закон и колективен договор**“.

Сличен, (или ист) е случајот и кај членот 146 од Законот за работните односи. Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности. Во ставот 2 од истиот член Законот повторно упатува на колективен договор кога вели дека „деновите на платен одмор се утврдуваат со колективен договор...“. Значи, неопходна е примената на колективен договор и „задолжителна“ бидејќи така наложува Законот.

Случајот со заработувачката – платата, која е составена од основна плата, дел од плата за работната успешност и додатоците (прекувремена

---

<sup>117</sup> Со измените и дополнувањата на Законот за работните односи – Службен весник на РМ бр. 161 од 24. 12. 2008 – законодавецот го регулира прашањето за надомест на трошоците за исхрана за време на работа и за превоз до и од работа – на начин што тоа право е „избришано“ (значи работодавачот нема законска обврска да ги надоместува (плаќа) овие трошоци) но се вели дека „работодавачот на свој трошок на работниците може (ако сака) да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа“ (нов став 4, член 113, ЗРО. Понатаму, законодавецот во нов став 5 од истиот член ги утврдува овие трошоци така да „трошоците за исхрана можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во предходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај“ (без да каже до колку километри).

Со измените и дополнувањата на Законот, законодавецот прави друга забуна. „дали работодавачот, ако на свој трошок на работниците не им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа, има законска обврска да ги исплатува овие трошоци во паричен износ?

работа, работа ноќе, во смени, за време на празници и друго), како најсуптилно прашање законодавецот повторно не го решава, туку упатува на колективен договор, но овде и на договор за вработување.

Значи, повторно законодавецот упатува на задолжителна примена на колективен договор.

## **9. Права и обврски на работникот**

### **9/1 Права на работникот**

Правата и обврските на работникот и работодавачот кои произлегуваат од работниот однос, се уредени со Уставот на Република Македонија со член 32, 38 и 58, како и со закони<sup>118</sup> и колективни договори.<sup>119</sup>

Изразите „работен однос; работник; работодавач; помал работодавач се дефинирани во членот 5 од Законот за работните односи.

Ќе се обидеме накратко да ги селектираме и елаборираме *повеќето* од овие права и обврски на страните во работниот однос, а со оглед на нивната разноликост и бројност, не е можно во овој труд детално да се задржуваме на секое од нив.

#### 1) Права на работниот при засновањето на работен однос

- Секој има право на работа, слободен избор на вработување. Тоа е уставно загарантирано право на работа, но преставува и социјално и економско право. Граѓанинот слободно одлучува за својата професионална ориентација и дека како сопственик на работната сила, засновувајќи работен однос по сопствен избор, станува носител на определени права и обврски од тој однос, за кои и станува збор во овој дел од материјалот;
- Работниот однос се заснова со склучување на договор за вработување во писмена форма. Начелото на доброволност, законодавецот во членот 5 од Законот за работните односи го дефинира во смисла дека работникот заснова работен однос „доброволно“, со предходно изразена согласност на волја. Тоа значи, слободен избор на вработување. Никој не може да му наметне на работникот принудна работа, да се вклучи во организираниот процес на работа кај работодавач, без негова волја.
- Работникот има право (можност) да склучи повеќе видови договори за вработување и тоа: договор за вработување на неопределено време; договор за вработување на определено време; договор за вработување (работен однос) со пробна работа; договор за вработување со приправници (приправнички работен однос); склучување договор за

<sup>118</sup> Од законите тоа се: Законот за работните односи; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; Законот за здравствена заштита; Законот за безбедност и здравје при работа; Законот за државните службеници; Законот за внатрешни работи; Законот за полиција; Законот за стечај; Законот за инспекцијата на трудот и др.

<sup>119</sup> Имаме со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија ; Општ колективен договор за јавниот сектор – кои се на ниво на Република Македонија, понатаму – посебен колективен договор на ниво на гранка и поединечен на ниво на работодавач.

волонтерски стаж; договор за вработување со скратено (неполно) работно време; двоен работен однос; дополнително работење; договор за вработување со вршење на работа дома (работен однос надвор од деловните простории на работодавачот); договор за вработување на куќни помошнички; како и менаџерски договор.

- Забрана на дискриминација при вработувањето (директна и индиректна)<sup>120</sup>;
- Забрана на вознемирување и полово вознемирување и психичко вознемирување на работно место (мобинг);<sup>121</sup>

Во случај на дискриминација кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно Законот за облигационите односи. За каква штета станува збор: материјална или нематеријална (повреда на личните права). Законот не е прецизен.

- Полова еднаквост при објавување на слободните работни места;<sup>122</sup>
- Кандидатот за вработување не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

## 2) *Право на ограничено работно време*

- Полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно.
  - Со закон и колективен договор може да се определи како полно работно време, пократко од 40 часа неделно, не помалку од 36 часа неделно или помалку од 36 часа неделно.
  - За работни места, кај постои поголема опасност од *повреди* или здравствени оштетувања, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно;
  - Право на работа кај повеќе работодавачи – со скратено работно време (двоен работен однос), за да се постигне полното работно време;<sup>123</sup>
- Право на дополнително работење кај друг работодавач – најмногу за 10 часа неделно во согласност со работодавачот каде работи со полно работно време;<sup>124</sup>
- Работа подолга од полното работно време (прекувремена работа), не повеќе од 8 часа неделно и 190 часа годишно;<sup>125</sup>

## 3) *Право на паузи, одмори и отсуства*

- Право на платен одмор (пауза) за време на дневното работно време во траење од 30 минути, а за пократко работно време 15 минути;<sup>126</sup>
- Право на дневен работен одмор од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа;<sup>127</sup>
- Право на неделен одмор од најмалку 24 часа непрекинато;<sup>128</sup>

---

<sup>120</sup> Член 6 и 7, ЗРО.

<sup>121</sup> Член 9, ЗРО.

<sup>122</sup> Член 24, во врска со членот 8, ЗРО.

<sup>123</sup> Член 48 и 49, ЗРО.

<sup>124</sup> Член 121, ЗРО.

<sup>125</sup> Член 117, ЗРО.

<sup>126</sup> Член 132, ЗРО.

<sup>127</sup> Член 133, ЗРО.

<sup>128</sup> Член 134, ЗРО.

- Право на годишен одмор:
- Најмалку 20, а најмногу 26 работни дена платен годишен одмор, + 3 работни дена за повозрасен работник (тоа се работници повозрасни од 57 години жена и 59 години маж), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток. Работник кој се уште не наполнил 18 години има право на годишен одмор зголемен за 7 работни дена.<sup>129</sup>

Еден ден од годишниот одмор работникот го користи по сопствена желба.<sup>130</sup>

- Право на користење на годишниот одмор, согласно ЗРО, во текот на календарската од 12 работни дена а остатокот до 30 јуни идната календарска година;<sup>131</sup>
- Право на платено отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв;<sup>132</sup>
- Право на платено отсуство до 7 работни дена во текот на една календарска година во случаи утврдени со колективен договор;<sup>133</sup>
- Право на отсуство од работа до 3 месеци, без надомест на плата и придонеси од плата во случаи и под услови утврдени со колективен договор;<sup>134</sup>
- Право на враќање на работа во рок од 15 дена по престанокот на условите за мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција или работник упатен на работа во странство;<sup>135</sup>
- Право на платено отсуство од работа заради образование;<sup>136</sup>

#### 4) *Право на заштита при работа*

- Работникот има право на заштита при работа согласно пропишаните мерки и нормативи за заштита при работа<sup>137</sup>.

Заштитата при работа, односно безбедноста и здравјето при работа како збир на мерки, нормативи и стандарди пропишани за создавање на безбедносни услови за работа претставува уставна катекорија (член 32 став 1 од Уставот на Република Македонија).

Безбедноста и здравјето при работа е мултидисциплинарно подрачје (техника, медицина, психологија, организација, андрагогија и др)

<sup>129</sup> Член 137 и 176, ЗРО.

<sup>130</sup> Член 144, с. 2, ЗРО.

<sup>131</sup> Член 141, ЗРО.

<sup>132</sup> Член 150, став 2, ЗРО.

<sup>133</sup> Член 146, ЗРО и член 41 од ОКДПС.

<sup>134</sup> Член 147, ЗРО и член 42 од ОКДПС.

<sup>135</sup> Член 151 и 152, ЗРО.

<sup>136</sup> Член 154 и 155, ЗРО.

<sup>137</sup> Закон за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007). Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа.

во кои постигојат голем број на прописи кои се однесуваат на специфични дејности и процеси на трудот.

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, под овој сложен термин не се означува само заштитата на вработените од физички повреди и професионални заболувања, туку и заштита на неговата психичка (морална) личност, што претставува доста комплексно прашање кое во денешно време станува се поактуелно.

Одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреди на работното место или професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

Одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја (вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување).

Одредбите на овој закон не се применуваат на куќните помошници.

- Работникот има права да се запознае со сите опасности на работното место, како и заштитни мерки кои треба да се користат на тоа работно место од страна на работникот;
- Работникот има право да одбие да работи на работно место, ако му се заканува непосредна опасност по живот и здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа. Работникот може да му го откаже договорот за вработување на работодавачот, ако во рок од три дена откако предходно писмено го предупредил, *работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот предходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;*<sup>138</sup>
- Право на работникот да бара спроведување на заштитни мерки.

5) Посебна заштита – право на заштита на жената, младината, инвалидните работници и повозрасни работници

А) Заштита на жената

Според Законот за работните односи „на жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- 2) условите за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.

---

<sup>138</sup> Член 100, став 1, т 5, ЗРО.

- (3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член“, се разбира.<sup>139</sup>
- Работничките не смеат (имаат право) да (не) вршат подземни работи во рудниците, освен работничките од став 2, на членот 160 од Законот за работните односи;<sup>140</sup>
- За време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не сме да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето;<sup>141</sup>
- За време на бременост или со дете до една годишна возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе;<sup>142</sup>
- Работничката за време на бременост, раѓање и родителство има право на *платено отсуство* од работа во траење од *девет* месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) една година;<sup>143</sup>
- Право да го започне породилното боледување 45 дена пред раѓањето на детето, а здолжително 28 дена по породувањето;<sup>144</sup>
- Работничката која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца една година;<sup>145</sup>
- Право на надомест на плата за време на породилно отсуство;<sup>146</sup>
- Право на работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство да се врати на работа (ако сака) и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓањето на детето и да прима надомест на плата за отсуството во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството, според прописите за здравствена заштита;<sup>147</sup>

<sup>139</sup> Член 6, став 2 и 3 од ЗРО. Според Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 год.) „Дискриминација е секое неправедно правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна сосостојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа; Дискриминаторско однесување и постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривилигирање на некое лице на неправеден начин, или кое го изложува на неправеден и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било од дискриминаторските основи“.

<sup>140</sup> Член 160, ЗРО.

<sup>141</sup> Член 162, ЗРО.

<sup>142</sup> Член 164, ЗРО.

<sup>143</sup> Член 165, став 1, ЗРО.

<sup>144</sup> Член 165, став 2, ЗРО.

<sup>145</sup> Член 165, став 3, ЗРО.

<sup>146</sup> Член 170, ЗРО.

<sup>147</sup> Член 166, РО.

- Право на отсуство од работа за родителство, доколку не го користи мајката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето;<sup>148</sup>
- Право на платена пауза од час и половина на работничката за доење на новороденче до една годишна возраст;<sup>149</sup>
- Право на продолжено отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако работничката роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, најмалку 45 дена;<sup>150</sup>
- Право на работа со половина од полното работно време (кое се смета како полно), врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, за дете со развојни проблеми и посебни образовни проблеми (хендикепирано дете), но ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.<sup>151</sup>
- Право на работничка од областа на индустријата и градежништвото да не може да се распореди ноќе ако работата во тоа време би оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден;<sup>152</sup>
- Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работничките за време на бременоста, раѓањето и отсуството поради неа и чување на деца;<sup>153</sup>
- И други права утврдени со ЗРО и посебни закони и колективни договори и договор за вработување.

**Б) Право на работниците кои се уште не наполниле 18 годишна возраст (посебна заштита)**

- Право да заснова работен однос со навршени 15 години возраст, ако има општа здравствена способност. Но, за тоа е потребно согласност од родителите, согласно Законот за облигационите односи;<sup>154</sup>
- Право да не може да биде распореден (не смее да му се наложи) на работник кој не наполнил 18 години возраст да врши тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на неговата (нивните) психофизички способности;<sup>155</sup>

---

<sup>148</sup> Член 167, ЗРО.

<sup>149</sup> Член 171, ЗРО.

<sup>150</sup> Член 168, ЗРО.

<sup>151</sup> Член 169, ЗРО.

<sup>152</sup> Член 131, ЗРО.

<sup>153</sup> Член 101, ЗРО.

<sup>154</sup> Член 18, ЗРО.

Беше потенцирано дека ако се склучи договор за вработување со лице кое се уште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата, во таков случај не невалидност (неважност), туку непостоење на правно дјствие, односно договорот е ништавен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета. Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минимална возраст за засновање на работен однос и при исполнување услови за работа.

<sup>155</sup> Член 173, ЗРО.



- Право на работно време не подолго од 8 часа дневно и 40 часа неделно и најмалку 30 минути пауза ако работи најмалку четири и пол часа дневно;<sup>156</sup>
- Забрана за ноќна работа меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден, освен по исклучок, во случај на виша сила...;<sup>157</sup>
- Право на зголемен годишен одмор за 7 работни дена;<sup>158</sup>
- И други права утврдено со посебни закони, колективни договори и договор за вработување.

*В) Права на инвалидните работници<sup>159</sup>*

*Г) Заштита на повозрасните работници*

- Право на повозрасниот работник,<sup>160</sup> без негова согласност, работодавачот да не смее да му одреди прекувремена работа или работа ноќе;<sup>161</sup>
- Право на зголемено траење на годишниот одмор за уште три работни дена.<sup>162</sup>

*6) Право на плата и надоместоци на плата*

За оваа право ќе биде посветен посебен наслов.

- Право на надомест на штета поради дискриминација при вработување во висина;<sup>163</sup>
- Право на надомест на штета ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, или штета која работодавачот ја предизвикал со кршење на правата на работниот од работниот однос;<sup>164</sup>
- И други права утврдено со посебни закони, колективни договори и договор за вработување.

*7) Права по основ престанок на работниот однос*

- Права во случај на отказ од деловни причини:
  - Право на вработување кај друг работодавач, ако работниот однос престанал од деловни причини, без огласување, со преземање;
  - Право на стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или друг работодавач;
  - Нов договор за вработување;<sup>165</sup>

<sup>156</sup> Член 174, став 1 и 2, ЗРО.

<sup>157</sup> Член 175, став 1 и 2, ЗРО.

<sup>158</sup> Член 176, ЗРО.

<sup>159</sup> Согласно член 177 и 178 од ЗРО.

<sup>160</sup> Работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживат посебна заштита, согласно со овој и друг закон (член 179, ЗРО).

<sup>161</sup> Член 180, ЗРО. Одредбата од Законот е соодветна и целесообразна со оглед на фактот што со возраста работниците губат поголем дел од работната способност и некои веќе тешко ја работат редовната работа и не можат да ја вршат прекувремената или ноќната работа. Вака утврдената посебна заштита соодветствува и на актите на меѓународните организации.

<sup>162</sup> Член 137, став3, ЗРО.

<sup>163</sup> Член 4 од ОКДПС.

<sup>164</sup> Член 159, ЗРО

<sup>165</sup> Член 96, ЗРО.

- Испратнина во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини (должност на работодавачот);<sup>166</sup>
- Право на отказан рок (1-2 месеци);<sup>167</sup>
- Материјално обезбедување во случај на привремена невработеност.<sup>168</sup>

#### 8) *Заштита на правата на работникот*

Работникот своите права ги остваруа преку:

- Право на поднесување писмено барање до надлежен орган ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши кое било од неговите права од работен однос. Барањето се однесува на тоа работодавачот кршењето да го острани, односно да ја исполни својата обврска;<sup>169</sup>
- Право на поднесување приговор до надлежен орган, ако со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговот право, во рок од 8 дена...;<sup>170</sup>
- Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови;<sup>171</sup>
- Поднесување тужба (барање судска заштита) пред надлежен суд.<sup>172</sup>

Надлежни органи и организации за остварување и заштита на правата на работниците:

- Надлежен орган кај работодавачот;
- Синдикатот;
- Инспекторот за труд;
- Народен правобранител;
- Надлежен суд;
- Надлежен орган за мирно решавање на споровите.

#### 9) *Право на синдикално организирање*

- Право на синдикално организирање;
- Право да избира и да биде избран во органите на синдикатот на сите нивоа во неговото организирање;
- Право на посебна заштита на преставник на синдикатот за време на неговот мандат и две години потоа;
- Преставник на синдикатот не може да биде распореден на друго работно место, да биде утврден како технолошки вишок, да биде упатен на принуден одмор;
- Право на ослободување од работните обврски на преставник на синдикатот за извршување на функциите на синдикатот, како и за учество на синдикални состаноци, оспособувања, семинари, конгреси и конференции;
- Право на член на синдикатот кој е избран, односно именуван во органите на синдикатот, има право, по престанокот на функцијата што ја вршел, во рок од 5 дена, да се врати кај работодавачот на работно

<sup>166</sup> Член 97, ЗРО.

<sup>167</sup> Член 88, став 2, ЗРО.

<sup>168</sup> Согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

<sup>169</sup> Член 181, став 1, ЗРО.

<sup>170</sup> Член 181, став 2, ЗРО.

<sup>171</sup> Член 182 и 183, ЗРО.

<sup>172</sup> Член 181, став 3, 4, 5 и 6, ЗРО.

место кое одговара на неговата стручна подготовка, за што се склучува посебен договор со работодавачот;<sup>173</sup>

- Право на работникот на штрајк;
- Право на пензиско и инвалидско осигурување и други права.

Со договор за вработување и колективен договор можат да се утврдат и поповолни (поголеми) права од правата утврдени со Закон за работните односи.<sup>174</sup>

## 9/2 Обврски на работникот

- Прва и основна обврска на работникот е да склучи договор за вработување. Со потпишувањето на договорот за вработување всушност се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

Како што беше потенцирано **договорот за вработување**, како посебен договор на трудовото право и правен основ за засновање на работниот однос, е единствен правен основ за засновање на работниот однос. Работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

- Должност да отпочне со работа на денот утврден во договорот за вработување;
- Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за кое што склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот;
- Во случаи определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, врз основа на писмен акт на од страна на работодавачот, се додека траат причините, но не подолго од два месеци (член 8 од Општиот колективен договор на приватниот сектор од областа на стопанството на Р.М.);
- Да ги почитува и спроведува прописите за заштитата при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица;
- Да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски;
- Да го известува работодавачот за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа;
- Да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот;

<sup>173</sup> Член 53-60 од ОКДПС.

<sup>174</sup> Член 12, став 3, ЗРО.

- Обврска за чување на деловна тајна.<sup>175</sup>

На работникот Законот за работните односи му налага и голем број на други конкретни обврски, поради кои за нивно непочитување може да заработи и откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина (види членовите 80, 81, 82 и 83 ЗРО).

- Работникот е должен дополнително да работи (преку полното или договорното пократко работно време) на своето работно место, во случаи на природна или друга несреќа... (Член 119, ЗРО), или обврската да врши друга работа поради исклучителни околности (природни и други несреќи – член 153, ЗРО).
- Ако работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му предизвика штета на работодавачот е должен (има обврска) да ја надомести (член 156, ЗРО);
- Да ја почитува конкурентската забрана-законска забрана на конкурентското дејствување и конкурентската клаузула-договорна забрана на конкурентското дејствување;<sup>176</sup>

Понатаму:

- Работникот е должен да го почитува работното време и да се придржува на редот и дисциплината на работа, согласно правилата пропишани од работодавачот;
- Да се придржува на правилата за користење на одморот за време на работа, на дневниот, неделниот и годишниот одмор;
- Да се врати на работа по кристеењето на правото на платено, односно неплатено отсуство или завршувањето на функцијата поради која му мирувал работниот однос;
- Да го информира работодавачот за отсуство од работа поради болест или други основи;
- Со средствата за работа да постапува согласно пропишаните упатства;
- Покрај правото, работникот има и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес;
- Доколку е член на синдикатот, да ги почитува одлуките на синдикатот и да постапува по истите, како и да уплатува чланарина;
- И други обврски утврдени со закон и колективни договори.

## 10. ЗАБРАНА НА КОНКУРЕНТСКОТО ДЕЈСТВУВАЊЕ

Во поглавјето „Обврски на работникот“ од Законот за работните односи, во членовите 36-39, се поместени одредбите за т.н. конкурентска забрана – законска забрана за конкурентското дејствување и за **конкурентската клаузула** – договорна забрана на конкурентското дејствување.

Како субјекти на работниот однос работодавачот и работникот имаат посебни и зеднички интереси. Посебни, затоа што работодавачот се залага за што поголем профит, а работникот за што поголема заработувачка.

---

<sup>175</sup> Види членовите 30-35, ЗРО.

<sup>176</sup> Член 36 и 37 од ЗРО.

Заедничкиот интерес и на двата субјекти е тоа што што поголем профит обезбедува и поголема заработувачка. Заедничките интереси ги доведуваат работодавачот и работникот во правна и економска заедница. Правната заедница е работниот однос. Економската заедница ја формира нивната заедничка потреба да обезбедат што подобра деловна, односно конкурентска позиција. Помеѓу работодавачот и работникот постои однос на лојалност, посебно на пазарот на трудот и капиталот. Лојалноста треба да е присутна и во текот и по престанокот на работниот однос. Затоа, Законот за работните односи, во врска со забраната на конкурентско дејствување ја разликува *конкурентцијата за време на работниот однос и по престанување на работниот однос*.

### **1. Конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување**

Ова забрана подразбира дека:

- за времетраењето на работниот однос, *работникот не смее без согласност на работодавачот*, за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи (за своја или во име и за сметка на друго правно или физичко лице);
- кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и
- значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.<sup>177</sup>

Законската забрана е од императивна природа. Но, таа може да биде воспоставена, а и не мора, зависи од согласноста на работодавачот.

Ако работодавачот даде согласност, работникот може за време на траењето на работниот однос за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот.

Во спротивно, ако нема таква согласност, Законот предвидува можност за преземање мерки од страна на работодавачот, т.е. да бара обештетување на штетата во законски определен рок. Субјективниот рок е три месеци од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, а објективниот рок е две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Ова забрана, значи, не е апсолутна. Ако работодавачот се согласи, конкурентската забрана иако законска, останува без дејство. Согласноста се бара, односно се дава (или не се дава) за секој конкретен случај, а не генерално. Генерално постои забрана, додека согласноста на работодавачот за забранетите работи од дејноста на работодавачот, сепак може да биде поединечна.

### **2 Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување**

Ова забрана се однесува *по престанувањето на работниот однос*. Работникот и работодавачот можат да се договорат и условат за забраната на конкурентцијата и по престанок на работниот однос, за разумен рок од две години по престанување на договорот за вработување. Конкурентската

---

<sup>177</sup> Види член 36, став 1, ЗРО.

клаузула треба да се утврди со договорот за вработување, така да клаузулата важи по престанокот на работниот однос. Ова забрана може да се утврди само ако постојат услови да работникот при своето работење или во врска со работата се здобие со нови технички, производни или деловни знаења и деловни врски (стекне широк круг деловни партнери) или дојде до сознанија за важни деловни информации и тајни и слично. Значи, постојат повеќе услови и конкурентската клаузула може да се договори ако се исполнети некои од овие услови, а не кумулативно.

*Факултативноста на забраната* на конкуренцијата се гледа во тоа што таа се договара. Ако е договорена, постои. Ако не биде договорена, не постои. Таа, е значи, производ на согласност на волјите на работодавачот и вработениот, а не од императина природа. Договорната забрана – конкурентската клаузула се установува со договорот за вработување. Од работодавачот и работникот зависи и предметот на забраната. Тие се договараат не само за тоа дали забраната ќе постои, туку и на што таа се однесува.

Која е смислата на ова клаузула? Пред се, тоа е привилегија за работникот бидејќи му е овозможено да се здобие со нови технички, производни или деловни знаења и деловни врски, поради што работникот му должи лојалност на работодавачот. Новата технологија ја воведува работодавачот и во негов интерес е да работникот ја запознае и совлада. Тој инвестира, не само во нова технологија, туку и во знаењето кое е неопходно за примена на новата технологија.

Секој работодавач располага со деловни информации и тајни кои стануваат достапни и за вработените. Затоа, нивна обврска информациите да не ги шират, а тајните да ги чуваат. За тоа, во Законот за работните односи нема изричната забрана, (Законот зборува за здобивање со технички, производни или деловни знаења и деловни врски), но во членот 35, насловен како „обврска за чување на деловна тајна“ изричито е забрането работникот да ги користи за своја употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, утврдени со посебен акт“. Спротивното однесување на работникот е причина и за откажување на договорот за вработување без отказан рок (член 82, став 1, т. 6, ЗРО).

Од изложеното, јасно се гледа разликата помеѓу конкурентската клаузула за време на траењето на работниот однос и конкурентската клаузула – договорната забрана на конкурентско дејствување, која е со продолжено дејство. Првата значи, дека забраната трае колку и работниот однос и работникот по престанокот на работниот однос може за своја или туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓале во дејноста на поранешниот работодавач. Кај втората, договорната клаузула, забраната е со продолжено дејство и работникот, без согласност на работодавачот не може да се бави со работи кои се договорени како забранети уште извесно време по престанокот на работниот однос.

Конкурентската клаузула не може да се договори за рок подолг од две години по престанување на работниот однос, но може пократко. Колку

ќе изнесува рокот на забраната, во рамките на максимумот, се одредува во договорот за вработување. Кога ќе истече тој рок, работникот е слободен да се занимава со работи од дејноста на работодавачот.

Конкурентската клаузула може да се договори само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по *негова волја или вина*, а никако по вина на работодавачот.

Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот – се мисли за работи надвор од договорената забрана на конкурентско дејствување (член 37, т. 3, ЗРО).

Законот за работните односи, во членот 37, т. 4 изричито предвидува дека „ако конкурентската забрана не е изразена во посмена форма, се смета дека не е договорена. А таа се договара во содржината на договорот за вработување. А договорот за вработување е строго формален и се склучува во писмена форма (член 15, ЗРО).

Договрната забраната за конкурентско дејствување има своја цена. **Тоа е надоместок за почитување на конкурентската клаузула.** Работодавачот, да би обезбедил лојалност од работникот и по престанокот на работниот однос, мора да му плати надомест за почитување на конкурентската клаузула. Обврската за плаќање надоместок стасува со денот на престанокот на работниот однос, кога настанува и продолженото дејство на забраната на конкуренцијата. Ако работодавачот не ја испочитува ова обврска, престанува и обврската на работникот. Тој ќе биде слободен да ги извршува работите опфатени со клаузулата.

Законот, во членот 38, е дециден „Ако почитувањето на конкурентската клаузула му *оиевозможува* соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот“. Значи, ова обврска на работодавачот сепак е условена со тоа дека токму почитувањето на конкурентската клаузула му *оиевозможува* на работникот соодветна заработка. Тоа е фактичко прашање.

Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи уште на почетокот при засновањето на работниот однос и тоа во договорот за вработување. Без тоа нема обврска за надоместок. Тој, (паричниот надоместок) може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеци пред престанувањето на договорот за вработување (по волја или вина на работникот). Значи, може да изнесува и повеќе, а не помалку од кажаното, зависно како ќе се договорот страните во работниот однос.

На крајот Законот (во членот 39), предвидува можност за престанување на конкурентската клаузула, ако така се договорот работодавачот и работникот. Но, ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи. Во што се состои кршењето на одредбите на договорот за вработување, е фактичко прашање и треба за секој конкретен случај да се види неговата содржина (договорените права и обврска на страните). Работникот има законска

обврска во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.<sup>178</sup>

## 11. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Ако се навратиме на предходниот поднаслов 9/1 „Права на работникот“ може да се констатира дека најголемиот број од наведените права на работникот, всушност претставуваат обврски кои треба да ги исполни работодавачот од работниот однос.

Работодавачот, согласно законот и колективните договори ги има, пред сè, и следните обврски:

- Во работниот однос секоја од страните е должна (значи, и работникот и работодавачот) да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности;<sup>179</sup>
- Забрана на дискриминација од страна на работодавачот (директна и индиректна);<sup>180</sup>
- Забрана на вознемирување и полово вознемирување и психичко малтретирање на работното место (мобинг);<sup>181</sup>
- Да склучи договор за вработување со секој работник;<sup>182</sup>
- Да го пријави, односно одјави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност, во согласност со посебни прописи во Агенцијата за вработување;<sup>183</sup>
- Работодавачот е должен да склучи договор за вработување во писмена форма и да го чува во работните простории каде што работи работникот, а примерок од договорот за вработување да му врати на работникот на денот на потпишувањето на договорот;<sup>184</sup>
- Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Ова обврска не се однесува на помалите работодавачи (кои вработуваат до 50 работници);<sup>185</sup>
- Работодавачот е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата и рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена и рокот за извршување избор;<sup>186</sup>

---

<sup>178</sup> Види отказ од страна на работникот, член 100 од ЗРО

<sup>179</sup> Член 3, став 3, ЗРО.

<sup>180</sup> Член 6 - 11, ЗРО.

<sup>181</sup> Член 9, 9-а и 43 став 2, ЗРО.

<sup>182</sup> Член 13, став 7, ЗРО.

<sup>183</sup> Член 13, став 3, ЗРО.

Работникот **не може да стапи на работа** пред да склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување (член 13, став 7, ЗРО).

<sup>184</sup> Член 15, ЗРО.

<sup>185</sup> Член 19, ЗРО.

<sup>186</sup> Член 23, став 1, ЗРО.



- Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата;<sup>187</sup>
- Работодавачот сме да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работата и при склучување на договорот за вработување не смее да бара податоци, кои што не се во непосредна врска со работниот однос;<sup>188</sup>
- Должност на работодавачот (мора) пред склучување на договор за вработување да го запознае кандидатот со работата, условите за работа, како и правата на работниците...<sup>189</sup>
- Должност во рок од осум дена од денот на склучување на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и во рок од три дена да му ги врати сите документи;<sup>190</sup>
- Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа за која страните се договориле;<sup>191</sup>
- Да му обезбеди на работникот сите потребни средства и работен материјал, за да може работникот непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории;<sup>192</sup>
- Да обезбеди соодветно плаќање на работата во согласност со одредбите од членовите 105-114 од Законот за работните односи и колективните договори;<sup>193</sup>
- Да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа;<sup>194</sup>
  - Работодавачот е должен да обезбеди безбедност и здравје при работа за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата;
  - Да ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на начелата утврдени во членот 9 од Законот за безбедност и здравје при работа;<sup>195</sup>

<sup>187</sup> Член 24, ЗРО.

<sup>188</sup> Член 25, став 1 и 2, ЗРО. Види член 25 од ЗРО.

<sup>189</sup> Член 25, став 7, ЗРО.

<sup>190</sup> Член 27

<sup>191</sup> Член 40, став 1, ЗРО.

<sup>192</sup> Член 40, став 2, ЗРО.

<sup>193</sup> Член 41, став 1, ЗРО.

<sup>194</sup> Член 42, ЗРО.

<sup>195</sup> Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

Работодавачот ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на следниве основни начела:

- избегнување на ризици;
- проценување на ризиците кои не можат да се избегнат;
- справување со ризиците на самиот почеток;
- прилагодување на работата кон поединецот, особено во однос на карактеристиките на работното место и работната средина;
- изборот на личната заштитна опрема;
- изборот на хемиски супстанции или препарати;

- Да ги почитува законските обврски по однос на заштита од пожар, евакуација и спасување;
- Да ги информира вработените за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства;
- Да обезбеди соодветна обука на секој вработен за безбедност и здравје при работа;
- Да обезбеди на представниците на работниците за заштита при работа, посебна обука од областа на заштита при работа согласно закон;
- Да обезбеди на претставниците на работниците за безбедност и здравје при работа посебната заштита од работен однос како што има и претставникот на синдикатот согласно Законот;
- Работодавачот е должен на претставниците за безбедност и здравје при работа да им овозможи непречено вршење на нивната функција.
- И други обврски утврдени со законот и подзаконските акти, во зависност од дејноста.

- Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот;<sup>196</sup>
- Обврска за заштита на личните податоци на работниот, односно обврска да ги заштити собраните, обработените и употребени лични податоци за работникот и ги доставува на трети лица само ако е тоа определено со закон;<sup>197</sup>
- Откажување на договорот за вработување под услови утврдени со закон и колективен договор;<sup>198</sup>

Понатаму, работодавачот има голем број други обврски кои произлегуваат од законските прописи и колективни договори и се предуслов за остварување на правата на работниците од работниот однос. Така, работодавачот има обврска и е должен:

- Да води евиденција за полното работно време, а кога работодавачот има над 25 вработени тоа да го прави електронски;<sup>199</sup>
- Води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа;<sup>200</sup>

- 
- изборот на работни и производни методи;
  - спроведување на мерките потребни за одржување и зајакнување на здравјето;
  - прилагодување кон технолошкиот напредок;
  - замена на опасното со безопасно или помалку опасно;
  - развивање на целосна безбедносна стратегија која опфаќа, технологија, организација на работа, работни услови, меѓучовечки односи и фактори кои влијаат врз работната средина;
  - давање приоритет на колективните безбедносни мерки наспроти поединечните мерки и
  - обезбедување на соодветни упатства и инструкции и известувања на вработените.

<sup>196</sup> Член 43, став 1, ЗРО.

<sup>197</sup> Член 44, ЗРО.

<sup>198</sup> Член 70-104, ЗРО.

<sup>199</sup> Член 116, ЗРО.

<sup>200</sup> Член 117, ЗРО.

- Да обезбеди остварување на право на пауза, годишен одмор и отсуства согласно закон и колективен договор;<sup>201</sup>
- Да ја надомести штетата на трети лица што ќе ја направи работникот;<sup>202</sup>
- Да обезбеди посебна заштита на жената – работничка, младината, инвалиди и повозрасните работници;<sup>203</sup>
- Да овозможи синдикално организирање на работниците и да ги почитува одлуките на синдикатот;<sup>204</sup>
- Да склучи поединечен колективен договор на ниво на работодавач.
- И други обврски на работодавачот утврдени со позитивните законски прописи, колективните договори и другите акти на ниво на работодавач.<sup>205</sup>
- 

## **12. ВИДОВИ НА РАБОТЕН ОДНОС – ВИДОВИ НА ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

Кога се зборува за видовите работен однос, се мисли на различни видови договори за вработување со кои се заснова работен однос. Тоа се:

- Договор за вработување на неопределено време;
- Договор за вработување на определено време;
- Договор за вработување (работен однос) со пробна работа;
- Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос);
- Склучување договор за волонтерски стаж;
- Договор за вработување со скратено (неполно) работно време;
- Двоен работен однос;
- Дополнително работење.
- Договор за вработување со вршење на работа дома (работен однос надвор од деловните простории на работодавачот);
- Договор за вработување на куќни помошници;

Да тргнеме по ред.

### **12.1 Договор за вработување на неопределено време**

Договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).<sup>206</sup> Неспорно може да се заклучи дека ако договорот е склучен, а траењето не е однапред определено, дека се работи за договор за вработување на неопределено време, кое нешто е појаснето со заградата. Значи, ако договорот за вработување биде склучен на неопределено време и работниот однос се воспоставува на неопределено време, и трае се додека не престане по

<sup>201</sup> Член 132-155 од ЗРО.

<sup>202</sup> Член 156, став 5, РО.

<sup>203</sup> Член 160-180, ЗРО.

<sup>204</sup> Член 184-202, ЗРО.

<sup>205</sup> Видете, Прекршочни одредби, за глобите кои се предвидени за сторен прекршок на работодавачот, ако не ги исполнува обврските од Законот за работните односи – член 264, 265 и 266 а, б, в).

<sup>206</sup> Член 14, став 1, ЗРО.

некој од законските предвидени основи, а најдоцна до крајот на работниот век.

## 12.2 Договор за вработување на определено време

Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).<sup>207</sup>

Но, за да нема дилеми во практиката и да се спречи различното толкување на законот, законодавецот со последните измени интервенираше со нов став 3, во членот 14 од ЗРО, во кој експлицитно се наведува дека доколку во договорот не е утврдено времето за кое е склучен, тогаш се смета дека се работи за договор за вработување на неопределено време.

Ако договорот биде склучен на определено време, тој може да **трае** за вршење на исти работи, (од страна на ист работник) непрекинато или со прекин, колку е договорено, но најдолго до пет години,<sup>208</sup> Помалку може, повеќе не може, освен за замена на привремено отсутен работник, до враќање на привремено отсутниот работник. Договорот за вработување на определено време престанува со истекот на договореното, односно законски одредениот рок. Меѓутоа, практиката покажува дека е потребно, во моментот на престанокот на работниот однос, сепак, на работникот да му се издаде и декларативно решение за престанок на работниот однос поради истек на рокот за кој е заснован работниот однос.

Работниот однос на определено време има ограничен рок на траење, но широка примена. Со пречекорување на овој рок работниот однос може да се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на договорениот и законскиот рок. Тоа не се однесува на договорот за вработување за вршење на сезонска работа.<sup>209</sup> Работникот може да продолжи да работи по истекот на договорениот рок само ако со работодавачот склучи друг договор за вработување (бидејќи предходниот истекол) и тој друг договор, по истекот на законскиот рок од пет години мора да биде на неопределено време.

Работниот однос на определено време се заснова кога се во прашање:

- *сезонски работи* (жетва, сетва, берба, косење, преработка на шеќерна репа, пошумување, ложење котли за загревање, работи на спасители на плажи, учители на скиање и друго.);
- *работа на одредени проекти* (кои се најчесто во науката, техниката, архитектурата, сообраќајот, урбанизмот, информатиката, но се чести и во филмската продукција и ТВ сериите, на естрадата, во маркетингот, во сверата на јавното информирање или испитување на јавното мислење. Тие траат додека трае и проектот.;

<sup>207</sup> Член 14, став 2, ЗРО.

<sup>208</sup> Според Законот за работа на Р. Србија овој рок е една година, според Словенскиот закон рокот е две години, според Хрватскиот 3 години.

<sup>209</sup> Види член 46, ЗРО.

- *зголемен обем на работа кој трае определено време* (привремено зголемениот обем на работа се однесува на работи кои, инаку, се извршуваат редовно, но така да количината, од време на време, им се зголемува над вообичената мера, создавајќи привремена потреба за нови работници. На пример, зголемна побарувачка на испорака на стока, натпросечна жетва, пружање здравствени услуги за време на епидемија и слично.

Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.(член 46, став 2, ЗРО).

Кога се воспостави ваков работен однос за замена на привремено отсутен работник, неговото траење не е лимитирано врменски од 5 години, туку со должината на отсутноста. Затоа, работниот однос заснован од таа причина може да трае и пократко и подолго од 5 години, но не подолго од отсуството на привремено отсутниот работник. Тоа значи дека може да трае и повеќе години, ако толку трае и отсуството на работникот кој го заменува.<sup>210</sup>

Привремено отсутен работник може да биде во работен однос на неопределено или определено време. Работникот кој го заменува привремено отсутниот работник може да биде само во работен однос на определено време.

Отсуството може да биде поради различни причини. Најчести се: болест, породилно отсуство, нега на дете, извршување на државни или јавни функции, упатување на работа во странство, отсуство на сопругникот чии брачен другар е упатен на работа во странство, војна вежба, отстранување од работа кај работодавачот до донесување одлука за отказ на договорот за вработување, издржување казна затвор...Но, отсуството мора да биде привремено.

Во праксата, можна е и двојна отсуственост. Таа настанува кога работникот кој заменува отсутен работник и самиот тој постане отсутен работник.

Бидејќи е релеватно секое отсуство, може да се смета дека и времето за водење на парница за спор за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, може да се земе како отсуство (бидејќи на работникот правосилно му престанува работниот однос дури со правосилност на пресудата за одбивање на тужбеното барање). И тогаш може да се зборува дека се засновува работен однос на определено време со друг работник до евентуално враќање на тужителот, како отсутен работник. Со престанок на работниот однос, кога со правосилна пресуда е одбиено тужбеното барање за враќање на работа престанува и привремената отсуственост.

Може да се случи отсутниот работник да биде вратен по ревизија, но сметаме дека со правосилноста на пресудата на отсутниот работник со

---

<sup>210</sup> Да се види член 151 од ЗРО, „Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција” и член 152 „Мирување на работниот однос на работник упатен на работа во странство”.

која му е одбиено тужбеното барање за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, на работникот кој засновал работен однос за замена на привремено отсутен работник (на кој му даден отказ на договорот за вработување), не треба (не може) да му се трансформира работниот однос на неопределено време.

Според Законот за работните односи (член 46, став 3) „Работниот однос заснован со договор за вработување на определно време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на **неопределено време**, ако работникот продолжи да работи по истек на рокот од ставот 1 на овој член (пет години), под услови и на начин утврдени со закон“.

Работодавачот треба да биде многу внимателен. Тој се изложува на ризик веднаш по истекот на рокот (наредниот ден) ќе мора да склучи со работникот договор за вработување на неопределено време, бидејќи до трансформацијата доаѓа по сила на закон. Ако работодавачот постапи поинаку, ја негира промената, на работникот му останува своите права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на право на работен однос на неопределено време.

Правило е дека работниот однос се заснова на неопределено време, а работниот однос на определено време е исклучок. Бидејќи исклучоците се применуваат и толкуваат рестриктивно (само кога се дозволени), таму дека нема услови за постоење на работен однос на определено време постои работен однос на неопределено време. Ако работниот однос на определено време излезе од законските рамки, ќе завладее правило. Значи, работен однос на неопределено време.

Може лесно да се забележи дека Законот не дава прецизен (односно никаков) одговор на многу суштественото прашање, односно не разрешува две можни ситуации, типична и атипична.

Типична ситуација настанува кога работникот - продолжи да работи и по враќањето на привремено отсутниот работник. Тоа е можно ако договорот за вработување на определено време не е истечен.

Дали тогаш неговиот работен однос на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, без оглед што со враќањето на привремено отсутниот работник се активира и неговиот работен однос? Треба да се смета дека неговиот работен однос на определено време се трансформира во работен однос на неопределено време. Под враќање на отсутниот работник се подразбира повторно да отпочне со работа. Тоа се однесува ако отсутниот работник е во работен однос на неопределено време.

Атипична ситуација настанува кога на - привремено отсутниот работник му престане работниот однос (не се врати на работа).

Тој може да биде привремено отсутен само додека е во работен однос. Но, работниот однос му престанал. Со престанокот на работниот

однос престанува и неговата привремена отсутност. Во таков случај отсуството станува трајно, а трајното отсуство не може да биде основ за засновање, односно постоење на работен однос на определено време.

Значи, во случај привремено отсутниот работник да не се врати на работа, односно му престане работниот однос, на работникот кој го заменува не може работниот однос да му се трансформира на неопределено време.

### **12.3 Договор за вработување (работен однос) со пробна работа**

Пробната работа е работен однос со посебни карактеристики. Тоа е облик на проверување на стручните и другите работни способности и услов за засновање на работен однос. Работникот кој склучил договор за вработување со пробна работа, за време на работата треба да покаже дека има потребни способности. Проверката се врши не пред, туку по засновањето на работниот однос. Работникот условно заснова работен однос. Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос. Доколку се покаже дека работникот неуспешно ја завршил пробната работа работодавачот по изминување на пробната работа може да го откаже договорот за вработување и на работникот ќе му престане работниот однос.<sup>211</sup>

На склучување на договор за вработување со пробна работа инсистираат работодавачите, кога се соочуваат со лице чии работни и стручни способности не ги познаваат. Но, на склучување на договор за вработување со пробна работа може да инсистира и работникот, а тој тоа го прави кога не е сигурен дали ќе ги совлада предизвиците и искушенијата на новата работа.

Бидејќи со пробната работа се испитува работната и стручната способност на работникот, овој услов не може да се примени кај приправниците. Приправникот е лице кое прв пат се соочува со работата (прв пат засновува работен однос) да би се оспособил за работа по школувањето. Тој нема соодветна работна и стручна способност, треба да ја стекне преку приправничкиот стаж. Бидејќи не располага со она што би можело да биде предмет на пробната работа, работодавачот не може со приправник до договори пробна работа.

При засновувањето на работниот однос со нов работник на сите работни места, може да се договори пробна работа, согласно актот за организација и систематизација на работодавачот. Не би требало да се предвидува пробна работа за директори/управители и менаџери/раководители бидејќи за нивните работни и стручни способности постојат други критериуми.

Во договорот за вработување, покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува и висината на платата и времетраењето на пробната работа.

Пробната работа може да трае најдолго шест месеци. Горната граница е законски одредена, а долната граница не е законски одредена.

---

<sup>211</sup> Види член 60 од ЗРО.

Траењето на пробната работа е регулирано со членот 9 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија. Така, траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- За работи од I до III група сложеност, до два месеци;
- За работи од IV до V група сложеност, до четири месеци;
- За работи од VI до IX група сложеност, до шест месеци;

Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и друго).

Директорот/управителот, претседателот на управниот одбор/главниот извршен директор треба да формира комисија за следење на извршување на работата на работникот во текот на пробната работа. Пожелно е членовите на комисијата да имаат барем ист степен на стручна спрема како и работникот. Комисијата ќе достави до директорот мислење за резултатите од пробната работа, најдоцна во рок пред истекот на пробната работа.

Отказ на договорот за вработување со пробна работа можат да дадат и работодавачот и работникот.

Врз основа на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може (тоа и ќе го направи) по изминување на рокот на пробната работа да го откаже договорот за вработување. Тоа значи дека работникот за време на пробната работа не покажал доволно стручни и други работни способности, и затоа ќе му престане работниот однос со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Беше спомнато дека работниот однос со пробна работа е заснован условно. До престанок на работниот однос доаѓа *ex lege* со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Тоа рок на договорно траење на пробната работа. Со истекот на тој рок, овој поседбен облик на работен однос престанува и кога работникот ќе продолжи со работа добива дефинитивен статус.

Ако работникот успешно ја завршил пробната работа работодавачот, работниот однос опстојува (останува) ќе склучи со работникот нов договор за вработување, иако во Законот нема изрична одредба за тоа. Во што друго е смислата на пробната работа?

Може да се случи работникот да не е задоволен од условите, статусот и воопшто од пробната работа (од работодавачот). Законот предвидува работниот да може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од само три работни дена.

Изјавата за откажување на договорот за вработување (отказниот акт) од страна на работникот може да ја даде за сето време на пробната работа, од првиот до последниот ден. Со изјавата за откажување на договор за вработување со пробна работа од страна на работникот во последните денови од истекот, може да се избегне непријатната ситуација за неуспешно завршената пробна работа, кога работникот тоа ќе го почувствува.<sup>212</sup>

---

<sup>212</sup> Пожелно и корисно е методологијата на следење и оценување на пробната работа да се уреди со општ акт за организација и систематизација на работите и работните задачи. Зошто баш со овој акт?



#### 12.4 Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос)

Договор за вработување со приправник се склучува со лице:

- кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.<sup>213</sup>

Не е доволно да се каже: приправник е лице кое прв пат засновува работен однос. Се работи за лице кое прв пат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование. Приправниците се, по правило, млади школувани луѓе, кои по завршувањето на школувањето треба да се оспособат (подготват) за самостојна работа во струката. Но, приправник може да биде и повозрасно лице, ако стекне школска спрема за занимање со кое порано не се занимавал. И на него, како и на помладиот човек му е потребно да се оспособи за работа во новата струка, бидејќи, за него тоа е прво вработување во струката за која стекнал школска спрема. Суштината на приправничкиот стаж е оспособување на лице кое се стекнало со школска спрема, за самостојна работа во струката. Школската спрема не е доволна. Таа е неопходна образовна подлога, но знаењето, вештината и способноста за успешно извршување на работата во струката се стекнува со практична работа. На пример, некое лице е во работен однос со средна стручна спрема. За време на работниот век, подоцна, тоа лице се стекне со висока школска спрема (заврши правен факултет или друг) и тоа лице иако има работен стаж, нема потребно работно искуство за самостојно вршење на работата од работниот однос за соодветната струка со високо образование. Тоа лице, мора да помине низ приправничкиот стаж за да се оспособи за самостојно вршење на работата.

Времето потребно за оспособување, значи, е приправничкиот стаж, кој не може да трае повеќе од една година. Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеци.

Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 дена, освен за време на годишниот одмор.

---

Затоа што се работи за работни и стручни способности, како посебен услов за работа на одредено работно место. Тоа е порационално отколку методологијата да се одредува со договорот за вработување. Методологијата треба да помогне брзо и објективно да се испита дали работникот е способен да ја преземе одговорноста за успешно извршување на работите кои му се доверуваат.

<sup>213</sup> Види член 56 став 1 од ЗРО.

Во ставот 2 од истиот член законодавачот го регулира и статусот на чиракот., Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионално оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

Траењето на приправничкиот стаж може и да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно определеното време.<sup>214</sup>

Ако приправничкиот стаж е успешен, работодавачот по престанокот на приправничкиот работен однос може со истото лице да заснова редовен работен однос. Тоа, по правило, работодавачот и го прави, бидејќи има потреба за нов работник (да нема, не би вршел оспособување на приправникот). Но, да сме на јасно, работодавачот нема обврска оспособениот приправник да го прими во работен однос. Може да се определи за оспособување на нов приправник, во потрага за подобар, поспособен, понадарен работник. На поранешниот приправник, ќе му престане работниот однос, но со стажирањето веќе е оспособен за работа и го исполнил условот да се вработи (некаде на друго место) како работник во струката, а не приправник.

Според Законот за работните односи „со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејност се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следење и оценување на приправничкиот стаж“. Според член 10 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ „начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, доколку со закон не е поинаку решено“.

Со посебен колективен договор на ниво на гранка (дејност) ова прашање, обично се (е) регулира на следниот начин.

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образование, доколку со друг закон не е поинаку решено:

- за работите од IV и V степен стручна наобразба најмногу 3, 4, 5, или 6 месеци;
- за работите од VI степен стручна наобразба најмногу 6, 9 месеци;
- за работите над VI степен на стручна наобразба најмногу 9 или 12 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според програма која ја подготвува работодавачот. Менторот кој ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување на приправникот се утврдува начинот на извршување на приправничкиот стаж.

Приправничкиот стаж може, врз основа на предлог на менторот да се скрати, но не помалку до од една половина од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж.<sup>215</sup>

---

<sup>214</sup> Член 57,ЗРО. „Траење на приправничкиот стаж“.

<sup>215</sup> Законот за работните односи вели „но најмногу до една третина од првобитно определеното траење“. Значи, некои колективни договори на ниво на дејност тоа прашање го регулираат поповолно за приправникот, отколку што ги определува Законот. Се користи членот 12, ставот 3 од ЗРО.

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на струката и на работното подрачје за кое приправникот се оспособува. Комисијата за приправнички испит е составена од најмалку три члена кои имаат најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и три години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15 дена, а не подолг од 45 дена.

Доколку приправникот и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

Од последната реченица произлегува заклучок дека потписниците на гранскиот колективен договор се одлучиле на приправникот кој го положил приправничкиот испит да не му престане работниот однос, туку работодавачот да го задржи на работа и со него да склучи нов догово  
р за вработување, сега (не како договор за вработување како приправник, кој престанал да важи) како работник на определено или неопределено време.

Истакнавме дека, приправништвото како услов за работа може да биде одредено со закон, колективен договор или правилник за организација и систематизација. Со закон е одредено, на пример: за адвокатски приправник,<sup>216</sup> лекари, стоматолози, фармацевти, вработените во органите на држаната управа и слично. Со правилникот за организација и систематизација обично приправништвото се одредува за посложени работи, а тие се идентификуваат по критериумот на стручната спрема. Порано приправништвото беше услов за работа за сите лица со висока, виша или средна стручна спрема.

Значи, Законот за работните односи не одредува на кој начин се изведува и оценува успешноста на работникот за време на приправничкиот стаж. За време на траењето на приправничкиот стаж, Законот бара, работодавачот на приправникот, според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата. Работодавачот кој има прдевидено склучување на договори за вработување со лица – приправници, должен е да има програма.

Програмата за оспособување треба да биде изготвена од стручни лица и нејзината реализација да биде доверена на едукатори, односно искусни работници со педагошко искуство. Со упаствата, советите, примедбите, мотивацијата, демонстрирање на работните операции или на

---

<sup>216</sup> Во членот 7, став 2 од Законот за адвокатурата, стои дека „адвокатот може да вработува други адвокати, адвокатски стручни соработници, адвокатски приправници...Понатаму, во членот 27 се вели: „адвокатски приправни може стручно да се оспособува заради стекнување услови за полагање на правосуден испит и самостојно вршење на адвокатска дејност и без засновање рабoен однос”. Значи, имаме lex specialis кој отстапува од lex generalis и адвокатекиот приправник е вработен кај адвокатот, без договор за вработување – не е во работен однос и не ги ужива правата од работен однос, пред се нема плата и други примања...

друг начин, тој помага на приправникот да ја совлада програмата за обука. Тој ја следи работата на приправникот и ја контролира реализацијата на програмата за обука. Квалитетот на едукаторот е предуслов за успешна обука на приправникот. Неговата улога е менторска. Корисно е приправникот за време на приправничкиот стаж да води дневник на работа. Успешноста на обуката зависи од ефективната работа, а не од должината на приправничкиот статус.

Со престанокот на приправничкиот стаж, престанува и приправничкиот работен однос.

Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следењето и оценувањето на приправничкиот стаж.<sup>217</sup>

---

<sup>217</sup> Во Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, за приправничкиот стаж има само еден член (10) во кој се вели „Начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, доколку со друг закон не е поинаку решено“. Значи, одговорот треба да го бараме таму, доколку со друг закон поинаку не е решено.

На пример, со Колективен договор на ниво на работодавач, на една голема компанија во Македонија, тоа прашање е регулирано на следниот начин:

„ На сите стручни работи, независно од условите на име работно искуство, освен за работи со посебни овластувања и одговорности, директорот може да заснова работен однос со приправник кој има најмалку III степен на стручна спрема, на неопределено или определено време, под услови утврдени со закон, колективен договор на ниво на дејност и на ниво на работодавач.

Приправничкиот стаж трае 12 месеци за лица со висока стручна спрема, девет месеци за виша стручна спрема и шест месеци за лица со средна стручна спрема (III и IV степен на стручна спрема).

За времетраењето на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот.

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, кој што е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит се полага пред комисија кој ја формира директорот или лице овластено од него.

Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно определеното траење, доколку овластеното лице кој ја прати неговата работа оцени дека приправникот е оспособен за самостојна работа во струката.

На приправникот кој не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос.

Приправникот кој засновал работен однос на определено време го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на рокот на кој засновал работен однос.

Директорот донесува Програма за обука на приправници и начинот на следењето и оценување на приправниците за време на траењето на приправничкиот стаж, во склад со колективен договор на ниво на дејност.

Со Програмата од став 1 на овој член се утврдува содржината на обуката, време траењето на обуката за поедини работи, лицата кои го пратат оспособувањето на приправникот, начинот на известување за неговата работа и сл”.

На пример, приправничкиот стаж за адвокатски приправник трае две години. Според Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство, приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието: за работите од IV и V степен на стручна наобразба најмногу 3 месеци; за работите од VI степен на стручна наобразба најмногу 5 месеци; за работите над VI и степен на стручна наобразба најмногу 6 месеци;

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит. Испитот е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.<sup>218</sup> Испитот треба да се доверува на стручна комисија (како што беше порано регулирана) составена од членови кои имаат најмалку ист степен на стручна спрема како и приправникот. Сега тоа може да биде така или онака, како е утврдено со колективниот договор на ниво на дејност, колективниот договор на ниво на работодавач и правилниците за организација и систематизација.

Законот за работните односи внесува една императивна одредба за работодавачот, дека за време на приправничкиот стаж не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот.<sup>219</sup>

На крајот, да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос. Правото на плата е прилагодено спрема карактерот на работата (таа се извршува заради оспособување на работникот, а не за стекнување на профит. Висината на платата не може да биде помала од 40% од основната на работното место за кое се оспособува. Со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, во членот 29 е регулирано дека „за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува“.

Другите права од работен однос, за приправникот по ништо не се разликуваат од правата за другите (искусните) работници. Се работи, на пример, за работното време, одморите, отсуствата, заштитата при работа, додатоци на плата, други примања, право на надомест на штета и др.

### 12.5 Волонтерски стаж

Волонтерскиот стаж, како посебен услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон,<sup>220</sup> треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот.

<sup>218</sup> Види член 58, ЗРО, „Изведување на приправничкиот стаж“

<sup>219</sup> Види член 59, ЗРО.

<sup>220</sup> На пример, посебен закон е Законот за здравствена заштита (Сл. Весник на РМ бр. 17/97, со сите измени и дополнувања, според кои – да наведеме некои решенија во овој контекст: здравствен работник може самостојно да врши дејност со личен труд за вршење здравствена дејност, ако покрај условите предвидени за работа со личен труд има: соодветна стручна подготовка и положен стручен испит...(член 128). Понатаму, здравствена заштита можат да укажуваат здравствени работници со соодветно стручно образование, завршен приправнички стаж, положен стручен испит и лиценца за работа...(прво иде приправничкиот стаж, потоа стручниот испит, па лиценцата за работа – член 144) ..

За волонтерот се применуваат одредбите од Законот за работните односи за: траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

Договорот за изведување на волонтерскиот стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.<sup>221</sup>

Волонтерскиот стаж, волонтерот мора да го помине, бидејќи, согласно Законот за работните односи, тој е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, без кој стаж волонтерот не би можел (нема право) да го полага соодветниот испит или самостојно да врши дејност.

Меѓутоа (да не ги помешаме работите) постои посебен Закон, Законот за волонтерството,<sup>222</sup> со кој Закон се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерството и евиденцијата на волонтерската работа.

Што е тоа волонтерство? Според член 2 од Законот за волонтерството „Волонтерството претставува активност од интерес за Република Македонија која придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество“. Понатаму, во членот 3, од Законот

Под волонтерство се подразбира:

- доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во корист на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.

Со овој закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостојана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работните односи.

---

Здравствени работници се лица со високо, више и средно насочено образование од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата (член 145). Здравствените работници можат самостојно да укажуваат здравствена заштита по завршувањето на приправничкиот стаж, положувањето на стручниот испит, а здравствените работници со високо образование по добивањето на лиценцата за работа (член 146).

И сега најбитното за нас, за да го разбереме волонтерскиот стаж и разликуваме од приправничкиот стаж и волонтерството, според Законот за работните односи. Во членот 147 од Законот за здравствената заштита стои: „здравствените организации и здравствените работници кои самостојно вршат здравствена дејност со личен труд, можат да примаат здравствени работници приправници на оределено време (само на определено време) заради стручно оспособување 1. за самостојно вршење на работите и задачите и 2. полагање на стручен испит (волонтери). Заградата ги објаснува разликите.

<sup>221</sup> Види член 61, ЗРО.

<sup>222</sup> Закон за волонтерството, Сл. Весник на Р.Македонија бр.85 од 09.07.2007 година.

Според Законот за работните односи волонтерскиот стаж е услов заполагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност...

Со членот 4, Законот за волонтерството, уште еднаш појаснува дека „волонтер е физичко лице кое дава услуги, вештини и знаења во корист на други лица, органи, организации и други институции, на доброволна основа и без финасиска или друга лична добивка.

Законот за волонтерството, понатаму ги регулира следните прашања:

- Услови и начин на вршење на волонтерството (член 5);
- Кои субјекти можат да бидат „организатори на волонтерската работа“ (здружение на граѓани и фондации; верска заедница и религиозна група; јавна установа и орган на државната власт – член 6).
- Државјанин на Република Македонија може да волонтира во други држави, согласно со прописите на државата во која волонтира и ратификуваните меѓународни договори (член 7).
- Странско лице може да волонтира во Република Македонија врз основа на претходно обезбедена согласност од Министерството за труд и социјална политика и регулиран престој во Република Македонија. Организаторот на волонтерската работа е должен во рок од 60 дена од денот на издавањето на согласноста од ставот 1 на овој член, да го извести Министерството за труд и социјална политика за почетокот на волонтирањето на странското лице. Начинот, постапката и евиденцијата за издавање на согласноста од ставот 1 на овој член, ги пропишува министерот за труд и социјална политика (член 8).
- Организаторот на волонтерската работа не смее волонтерот да го стави во нееднаква положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности (член 9).

Заради поцелосно запознавање со овој Закон, да ги наведеме и следните решенија од Законот:

**- Правата и обврски на волонтерот и организаторот на волонтерството**

Волонтерот има право:

- во писмена форма да го добие описот на правата и обврските кои треба да ги исполни и да биде запознаен со условите и опасностите поврзани за време на волонтирањето, пред започнување на волонтирањето;
- да биде запознаен со општите акти на организаторот на услугите, односно на оние делови кои се однесуваат на волонтерските услуги, за кои е ангажиран;
- да користи средства за заштита при работа согласно со прописите за заштита при работа;
- на обука, доколку истата е потребна за обезбедување на услугата која е предмет на договорот;
- на отсуство за време на волонтирањето, ако за тоа постојат оправдани причини;

- на дневен одмор;
- да биде консултиран и информиран при одлучување за начинот на давање на услугите;
- на надоместок на однапред договорените трошоци поврзани со волонтерството (трошоци за храна, трошоци за превоз до и од местото на волонтирањето, трошоци за службени патувања и трошоци за обука);
- на заштита на приватноста и личните податоци.

Трошоците од ставот 1 алинеја 8 на овој член, кои волонтерот може да ги има за време на траењето на волонтирањето, се исплатуваат во иста висина како за вработените кај организаторот на волонтерската работа.

Волонтер - странско физичко лице, покрај правата од ставот 1 на овој член, има право и на трошоци за престој, здравствено осигурување и повратни патни трошоци (член 10).

Волонтерот е должен да:

- го извести организаторот на волонтерството за болеста или други причини за неможноста за давање на услугите;
- дава услуга согласно со закон, договорот за волонтерство и општите акти на организаторот на волонтерството со кои претходно е запознаен;
- дава услуга лично и непосредно;
- учествува во обука, со цел да се обезбеди квалитетот на давањето на услугата;
- ги чува доверливите податоци, односно класифицираните информации на организаторот на волонтерската работа, со кои е запознаен пред давањето на услугата и
- го извести организаторот на волонтерската работа за штетни последици за кои е запознаен кои можат да настанат за организаторот и за самиот себе или за трети лица.

Доколку волонтерот претходно го известил организаторот за штетните последици во врска со ставот 1 алинеја 6 на овој член, истиот нема одговорност за направената штета (член 11).

Волонтерот кој за време на давањето на волонтерската услуга намерно или од крајна небрежност ќе предизвика штета кај организаторот на волонтерската работа, должен е да му ја надомести штетата на организаторот на волонтерската работа, согласно со одредбите од Законот за облигационите односи.

Организаторот на волонтерската работа е должен да му ја надомести штетата на волонтерот предизвикана за време или во врска со давање на волонтерската услуга, согласно со одредбите од Законот за облигационите односи.

Волонтерот кој за време или во врска со давањето на волонтерската услуга ќе предизвика штета кај трети лица, должен е да ја надомести согласно со одредбите од Законот за облигационите односи (член 12).

Организаторот на волонтерската работа е должен да:

- обезбеди услови за вршење на волонтерската работа согласно со Законот и договорот за волонтерска работа,



- му издаде на волонтерот волонтерска книшка за волонтерската работа и во истата да ги наведе податоците пропишани со овој закон,
- обезбеди материјали и средства за вршење на волонтерската работа,
- обезбеди навремена исплата на однапред договорените трошоци,
- обезбеди тајност на податоците и заштита на приватноста,
- обезбеди други услови пропишани со овој закон или за кои меѓусебно тие се договориле и
- обезбеди осигурување од професионални болести и повреда на работа за време на волонтирањето, согласно со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и прописите за здравствено осигурување, доколку така е договорено.

По основа на трошоците поврзани со волонтерската работа утврдени во договорот, не се плаќа персонален данок на доход согласно со одредбите на Законот за персонален данок на доход (член 13).

### **Договор за волонтерство**

Организаторот на волонтерската работа е должен со волонтер – домашно физичко лице да склучи договор за волонтерство во писмена форма, доколку волонтерската работа трае повеќе од 40 часа месечно.

Организаторот на волонтерската работа може да склучи договор за волонтерство и со волонтер - домашно физичко лице за волонтерска работа која трае помалку од 40 часа месечно.

Организаторот на волонтерската работа е должен со волонтер – странско физичко лице да склучи договор во писмена форма за волонтерство за сите волонтерски услуги.

Договорот за волонтерство ги содржи следниве елементи:

1) договорни страни:

- организатор на волонтерска работа (назив и седиште) и
- волонтер (име и презиме, адреса на живеалиште, односно на престојувалиште);

2) предмет на договорот;

3) место на волонтирање и времетраење на волонтирањето, а доколку не постои постојано место, тогаш се наведуваат само местата каде што се даваат услугите;

4) волонтерски активности или услуги кои се обезбедуваат;

5) посебни права и обврски;

6) - начин на осигурување за време на волонтирањето при доаѓање и враќање од местото на волонтирањето и другите активности предвидени за време на волонтирањето;

7) однапред договорени трошоци за волонтирањето и начин на надоместок на истите;

8) начин на престанок и раскинување на договорот за волонтирање и

9) датум и место на склучување на договорот (член 14).

За прашањата кои ќе произлезат од волонтерскиот однос, а кои не се уредени со овој закон, се применуваат одредбите од Законот за

облигационите односи.

Понатаму, Законот за волонтерството ги регулира и прашањата: за престанокот на договорот за волонтерство; дека со склучувањето на договорот за волонтерство, не се губат правата по основ на невработеност, согласно прописите за вработување и осигурување во случај на невработеност; одредби за надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, дека го врши Министерството за труд и социјална политика, а инспекцискиот надзор го врши Државниот инспекторат за труд преку инспекторите за труд; прекршочни одредби и др.<sup>223</sup>

Да резимираме.

1. **Волонтерскиот стаж**, е посебен услов за полагање на стручен испит (стручно оспособување за самостојно вршење на работите и задачите) или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, и треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. Волонтерот за време на приправничкиот (волонтерскиот стаж) не е во работен однос, нема плата). Всушност се работи за *волонтерско приправништво*.

**Приправнички стаж**- Договор за вработување со приправник се склучува со лице:

- кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка.<sup>224</sup>

Да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос.

**Под волонтерство** се подразбира:

- доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во корист на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.

Со овој закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостојана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

---

<sup>223</sup> Дозволете еден пример за (не) волонтирање: Во весникот Вест од 13 јули 2009 година, прочитав наслов „сакаат кучиња, а нејкат да волонтираат (да помогнат во грижата за кучињата скитници)“. Се мисли, пред се на невладините организации кои го критикуваат ЈП „Комунална хигиена“, а никој не сака да волонтира во стационот за кучиња „Вардариште“, во Скопје. Волонтираат пред компјутер, вели авторот на текстот.

<sup>224</sup> Види член 56 став 1 од ЗРО.

Во ставот 2 од истиот член законодавачот го регулира и статусот на чиракот., Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионално оспособување е способен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, согласно со Законот за работните односи.

### **1/2.6 Договор за вработување со скратено (неполно) работно време**

Овој вид работен однос е специфичен по скратеното работно време, кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

Работниот однос може да се заснова за работа со неполно – скратено работно времем на неопределено и определено време.

Полното работно време изнесува 40 часа неделно, а не помалку од 36 часа неделно, ако со закон или друг пропис во согласност со закон, или со колективен договор не е определено полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно. Тоа е случај за работни места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања.<sup>225</sup>

Причината за скратено работно време е недоволниот обем на работа. Работа има, но нивниот обем не е таков да изискува работа со полно работно време, затоа работодавачот се одлучува да заснова работен однос со работник кој ќе работи со неполно работно време. Траењето на неполното работно време зависи од обемот на работата. Затоа може да биде различно, 10, 20, 30 часа неделно.

Работите кои се обавуваат со неполно работно време, како и неговото траење се утврдуваат со актот за организација и систематизација на работните места. Ако таков акт нема (за помалите работодавачи) тогаш со одлука на овластеното лице кај работодавачот.

Законодавецот не прави разлика помеѓу „неполно работно време“ и „скратено работно време“. А разлика постои. Кај неполното работно време, работникот работи пократко затоа што обемот на работа е помал од мерките кои одговарат на полното работно време. Кај скратеното работно време (пократко работно време) кое е изедначено со полното работно време (работно време пократко од 40 часа неделно), работа има доволно, но се работи пократко поради тежината на работата, опасноста од повреди и штетните дејства, па затоа таквото работно време се изедначува со полното работно време. Мислам дека законодавецот, во конкретниот случај, требаше да го употреби терминот „Договор за вработување со неполно работно време“, наместо називот на член 38 да гласи „Договор за вработување со скратено работно време“.

Работникот кој склучил договор за вработување со скратено работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тој тие права ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.<sup>226</sup>

---

<sup>225</sup> Види член 116, ЗРО. Тоа се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач (види член 35 од ОКДСРМ).

<sup>226</sup> Види член 48, став 3, ЗРО.

На пример, работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути, за разлика од работникот кој работи со полно работно време, кој има право на пауза во траење од 30 минути. Тоа значи, работник кој работи помалку од 4 часа дневно нема право на пауза.

Номенклатурата и квалитетот на правата се исти, но квантитетот на правата не е. На пример, работникот кој работи со скратено работно време има право на годишен одмор со минимално траење од 10 работни дена. Повеќе може, помалку не.<sup>227</sup> Работникот со скратено работно време работи помалку (пократко) и поради тоа остварува помал обем на права од работен однос. Бидејќи правата се во кореален однос со обврските, работникот со скратено работно време има и помал обем на обврски. Помалиот обем на права и обврски мора да биде пропорционален на времето проведено на работа. На пример, кој има работно време 20 часа неделно, не може да има плата како да работи 40 часа неделно. Кој има 20 часа неделно, не може да има надомест за време на боледување, како да работи 40 часа неделно. Овие и слични примери се однесуваат на т.н. деливи права, кои можат да се смалуваат пропорционално на времето проведено на работа. Кој работи со полно работно време, ги остварува правата во полна мера. Кој работи со скратено работно време, ги остварува во мера која е сразмерна на должината на неполното работно време. Важи правилото, колку работа – толку права.

Меѓутоа, постојат и неделиви права. Тие не може да се намалуваат сразмерно на обемот на работа, а да не им се наруши суштината. Такви се, на пример, правата кои се однесуваат на заштитата при работа, породилното отсуство (поради бременост, раѓање и родителство), ноќната работа, отсуствата од работа, мирување на работниот однос и други. За овие и други неделиви права утврдени со закон, општ акт и договор за вработување, не важи правилото да скратеното работно време го редуцира обемот на правата сразмерно на времето проведено на работа. Тие права остануваат цели и кога работникот работи со скратено работно време.

#### *1/2.7 Двоен работен однос;*

Законот за работните односи ја предвидува можноста да се склучи договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон. Тука се работи за двоен работен однос.

Во таков случај работникот е должен да се договори со работодавачите за: распоредот на работното време; начинот на користење на годишниот одмор и другите одсуства од работа.<sup>228</sup>

Работникот кој работи со скратено работно време (неполно работно време), по правило, ги остварува правата од работен однос сразмерно на времето проведено на работа. Бидејќи не ги остварува во полн капацитет, Законот му дава можност да за остатокот на работното време заснова работен однос со друг работодавач, како би можел во два работни односи, со два договори за вработување, да оствари полно работно време.

Законот за работните односи експлицитно одредува дека работниот однос кај друг работодавач се заснова за остатокот од работното време, „да

<sup>227</sup> Види член 48, став 4, ЗРО.

<sup>228</sup> Види член 49, ЗРО, „Договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи“.

се постигне полно работно време“.

Законот го употребува терминот „со скратено работно време со повеќе работодавачи“, значи не се двајца, туку и повеќе, за да работникот го постигне полното работно време.

Двојниот работен однос може да биде хомоген или хетероген. Хомоген е ако кај двата работодавачи работниот однос е заснован на определено или неопределено време, односно ако за двата работодавачи важи ист режим на работниот однос. Хетероген е ако кај едниот работодавач работниот однос е заснован на неопределено време, а кај другиот на определено време.

Секој од двата работни односи е самостоен, и настанува, постои и престанува независно од другиот. Но, бидејќи во двата работни односи учествува исто лице во својство на вработен, потребно е да се ускладат почетокот и завршетокот на работното време, користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа и остварувањето на другите неделиви права, кои беа спомнати. Значи, во таа смисла, корисно е (а работникот е должен да се договори) работникот и двата работодавачи да се договорат. Можен е и договор да се изврши концентрација на работното време, и работникот да не работи секојдневно кај двата работодавачи, туку одредени денови. Можни се повеќе комбинации, на пример, работникот една недела да работи кај едниот, а другата недела кај другиот работодавач.

Исто така, работникот може кај едниот работодавач да извршува едни работни задачи, а кај другиот сосема други.

#### **1/2.8 Дополнително работење.**

Во поглавјето „Работно време“, Законот за работните односи ја предвидува можноста за склучување на еден друг вид „двоен работен однос“ кој е наречен **„дополнително работење“**.

За разлика од погоре објаснетиот „двоен работен однос“, каде се склучува договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон, кај дополнителното работење е друга ситуација.

Имено, работникот веќе работи со полно работно време кај еден работодавач. По исклучок, Законот дозволува тој да склучи друг и договор за вработување, со скратено работно време со друг работодавач.

Значи, сега работникот има два договори за вработување – двоен работен однос: еден со полно работно време кај еден работодавач, а друг со скратено работно време кај друг работодавач.

Во содржината на договорот за вработување со скратено работно време со друг работодавач, задолжителен составен дел е: договорениот начин на остварување на правата и обврските од овој (нов) работен однос, со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со плно работно време.<sup>229</sup>

---

<sup>229</sup> За ова да се види образложението за двоен работен однос.

За да може да правно егзистира дополнителното работење со скратено работно време со друг работодавач потребно е да се исполнети следните законски услови:

- Работникот да работи со полно работно време кај еден работодавач – да поседува договор за вработување – да има засновано работен однос со полно работно време;
- Договор за вработување со скратено работно време со друг работодавач може да се склучи, по исклучок (пример, нема таков кадар, е дефицитарен, а е потребен и на друг работодавач;
- Таквиот нов договор може да се склучи најмногу за десет часа неделно;
- Потребна е предходна согласност на работодавачите посебно од оној каде што работникот работи со полно работно време;
- Новиот договор со скратено работно време со друг работодавач престанува да важи во сите случаи предвидени со Законот за работните односи, по изминување на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.<sup>230</sup>

#### *1/2.9 Договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот*

Овој облик на работен однос ја има својата основа во тоа дека работата се извршува во домот на работникот или во просториите по негов избор *што се наоѓаа надвор* од деловните простории на работодавачот.

Работата од работен однос, по правило, се одвива и извршува во просториите на работодавачот. Законот за работните односи допушта работникот да може да работи и во свои простории. Под свои, не треба буквално да се разбере, туку кои тој ќе ги обезбеди. Тој може да ги обезбеди просториите и како закупувач, во подзакуп или владетел. Битно е просториите да се надвор од деловните простории на работодавачот и работникот економски да ги искористува на легален начин. Тој може работите да ги обавува и својот дом, кука или стан.

Со договорот за вработување за вршење на работите дома треба да се договори начинот на организацијата на работата, надзорот над работата, употребата на средствата за работа и другите права и обврски на работникот и работодавачот.

Работникот и работодавачот можат да се договорат, работникот да ја врши работата која што спаѓа 1) *во дејноста на работодавачот* или 2) *која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот – дома*.

Правата и обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се утврдуваат меѓу работникот и работодавачот со договорот за вработување.

Договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот ги содржи сите елементи на секој договор за вработување. Но, тој треба да содржи и елементи кои овој договор го прават посебен и специфичен. Тоа би биле:

---

<sup>230</sup> Види член 121, ЗРО, Дополнително работење.

- 1) траењето на работното време према нормативите за работа;
- 2) видот на работата;
- 3) начинот на организирање на работата;
- 4) условите за вршење на работата;
- 5) начинот на вршење надзор над работата на работникот;
- 6) користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома;
- 7) висината на заработувачката и роковите за исплата;
- 8) надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување;
- 9) други права и обврски.

Вака подготвениот и склучен договор за вработување со вршење на работа дома, работодавачот е должен да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.<sup>231</sup>

Законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.<sup>232</sup>

#### 1) Траењето на работното време према нормативите на работата

За овој елемент не може да се применат одредбите од Законот и колективните договори за работното време, туку тоа се договара према нормативите за работа, зависност од карактерот и обемот на работа која треба да биде извршена.

#### 2) Видот на работата

Со овој елемент се одредува што ќе биде предмет на работа. Предмет на договорот може да биде: работна операција, производ или услуга. Работните операции се договараат кај фазните технологии. Производите и услугите се финални ефекти на работата. Досегашната практика и искуство зборува дека со договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот обично работите се извршуваат „на сиц“, и неговото евидентирање и вреднување обично се врши „на парче“, односно по единица производ, операција или услуга. Досега овој облик на труд најчесто е користен за: изработка на предмети во домашна работилница; собирање на секундарни сировини; продажба на книги и други публикации; давање услуги на компјутер и друго.

Во иднина, на овој флексибилен облик на труд и работа треба да му се даде поголемо значање од повеќе причини, а особено како начин на ангажирање на способна и сручна работна сила, со помал трошок за работодавачот, а работно ангажирање и егзистенција на невработени лица и цели семејства, посебно во услови на отпуштање од работа, поради рецесијата и други причини.

#### 3) Начинот на организирање на (за) работата

<sup>231</sup> Ако работодавачот на инспекторот на трудот не му достави примерок од договорот за вработување за вршење на работа дома, законодавачот се заканува со енормно висока глоба од 15.000 евра за работодавачот – правно лице, за работодавачот – физичко лице 10.000 евра, а за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот 7.000 евра (член 265, став 1, точка 9 и став 2 и 3 од истиот член).

<sup>232</sup> За сето погоре елаборирано види член 50, ЗРО, **Договор за вработување со вршење на работа дома.**

Како работата ќе се извршува се определува со начинот на организирање на работата. Тој се поставува во зависност од предметот на работа, технологијата, условите и средствата за работа, како и бројот на работниците кои ќе учествуваат во процесот на извршување на работата која е договорена помеѓу работникот и работодавачот.

#### 4) Условите за вршење на работата

Овој елемент се одредува во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот. Условите на работа ги наметнува технологијата и тие мора да се обезбедат со хигиенски-технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита. Потенциравме дека, Законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

#### 5) Начинот на вршење надзор над работата на работникот

Во врска со кажаното за условите на работа, мора да се обезбеди таков надзор чие вршење треба и мора да се постави така да потребните услови за работа бидат навистина обезбедени и почитувани.

#### 6) Користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома

Овие елементи се договараат зависно од видот и карактерот на средствата, интензитетот на нивното користење, векот на нивното траење, амортизационата стапка и други елементи од кои зависи вклучувањето на нивната употреба.

Работникот обично работи со свои средства, но може да работи и со средства кои му ги отстапува работодавачот. Режимот на користење и употребата на средствата и висината на надоместокот за нивната употреба се договараат и за двата случаи. Значи, или во корист на работникот, или во корист на работодавачот, зависно од тоа кој е нивен сопственик, а кој корисник.

#### 7) Висината на заработувачката и роковите за исплата

Во зависност од видот и карактерот на средствата, сложеноста, обемот, квалитетот и други елементи со кои се вреднува работата и одредува потребното време за работа, се одредува и висината на заработката и рокот на исплата. Заработувачката најчесто се договара по единица на операција, производ или услуга. Рокот за исплата на заработувачката се одредува така да работникот ја прима најмалку еднаш месечно.

#### 8) Надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување

Во врска со овој специфичен вид на договор, можат да се појават и други трошоци, па затоа и тие треба да се предвидат и утврдат и вреднуваат, кога реално се очекува дека ќе настанат. Тие трошоци може да се однесуваат, на пример, на атести, пакување на стока, транспорт, дистрибуција до потрошувачите и слично.

#### 9) Други права и обврски



Други права и обврски се утврдуваат ако има потреба или интерес да се уредат, што зависи од конкретната работа, односно конкретната ситуација.

#### *1/2.9.1 Лично или семејно извршување на работите*

Работите предвидени со договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот, работникот ги извршува сам или со членовите на неговото потесно семејство, во име и за сметка на работодавачот.

Кога работите ги извршува сам тогаш работникот лично учествува и во склучувањето и во извршувањето на обврските од договорот. Кога работите ги извршува со членовите на своето потесно семејство, тогаш во склучувањето на договорот учествува повторно сам, а во извршувањето на договорот – заедно со членовите на потесното семејство. Членовите на потесното семејство не се партнери на работодавачот. Негов партнер е работникот, со кој и склучува договор за вработување. Членовите на потесното семејство можат да бидат само партнери на работникот, доколку ги вклучува во извршувањето на обврските од договорот. Тие, значи, не воспоставуваат директен однос со работодавачот. Од работодавачот не се бара ниту согласност, но пожелно е да биде информиран, бидејќи работодавачот е крајно заинтересиран за квалитетот на работата. Согласноста се подразбира, бидејќи произлегува од самата посебна природа на самиот работен однос.

Членовите на потесното семејство работат за работникот, со кој воспоставуваат интересен правен однос, кој не го тангира работодавачот. Тој не мора да биде формализиран, а може. За тој однос важат прописите од имотните (граѓанските) односи на членовите на семејната заедница. Во правен однос со работодавачот едимствено е работникот.

Меѓутоа, сметам дека работодавачот може да пројави интерес дали членовите на потесното семејство на работникот се доволно стручни и обучени за конкретната работа и дали можат да дадат квалитетен производ или услуга, како и самиот работник. Тоа треба да го гарантира работникот со квалитетот на услугата, без разлика кој ја завршил работата, тој самиот или член на потесното семејство. Само тоа го интересира работодавачот – работодавачот.

Под член на потесното семејство во смисла на извршување на работата надвор (дома) од просториите на работодавачот се сметаат: брачниот другар; децата и нивните брачни другари; родителите; браќата и сестрите на работникот и нивните брачни другари.

#### *1/2.9.2 Заштита на животната средина*

Работодавачот може да договори работи надвор од своите простории кои не се опасни или штетни по здравјето на работнико и други лица и не ја загрозуваат животната средина. Инспекторот на трудот може на работодавачот да му забрани организирање на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата (член 5, ЗРО).

#### *1/2.10 Договор за вработување на куќни помошнички*

За вршење на работи на куќни помошници може да се заснова работен однос, односно да се клучи договор за вработување. Работите на куќни помошници најчесто се однесуваат на хигиена и одржување на станот, перење, пеглање, подготвување на храна, снабдување на домаќинството со намирници, чување деца, грижа за болни и немоќни членови на домаќинството и други куќни работи. Во куќни работи можат да се сметаат и одржувањето на зградата, нејзините уреди и инсталации, одржување на дворното место – градината и цвеќето, подучување деца, превоз на членовите на домаќинството, одржување на возниот парк, ложење и одржување на котлите за греење, чување на куќата, обезбедување имот и лица и друго. Обемот и видот на работи на куќните помошници ќе зависи од стандардот на работодавачот, ако е во својство да го издржи нивното финансирање.

Сите овие и други работи ги обавуваат куќните помошници познати како: бединерки, бебиситерки, негователки, хаусмајстори, градинари, возачи, механичари, ложачи, телохранители и други.

Работниот однос со куќните помошници се склучува со договор за вработување помеѓу работникот работодавачот. Работодавач може да биде било домаќинот (сопругот, газдата) или домаќинката на куќата (сопругата). Тие, како работодавачи можат да се појават заедно или посебно, но и кога се појавуваат посебно, за обврските во врска извршувањето на куќните работи одговараат заедно како солидарни должници.

Договорот за вработување на куќни помошници се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

Како и секој работен однос и овој специфичен вид на работен однос е договорен однос помеѓу извршителот на работата на куќни помошници (работникот) и работодавачот. Работникот доброволно влегува во тој однос кај работодавачот, работи за плата и други примања, лично ја извршува работата (обично му помагаат и членовите на потесното семејство на работникот, зависно од видот и карактерот на работата) и е должен работата да ја извршува според упатствата и под надзор на работодавачот.

Карактеристично за овој вид работен однос е што со договорот за вработување може да се договори *обезбедување на сместување и исхрана на работникот* кај работодавачот. Сместувањето и исхраната преставуваат дел од платата на работникот (натурален дел), но тој мора да биде изразен во пари. Тоа е исклучок од правилото дека заработувачката – платата се исплатува во пари – мора да биде во парична форма. Ако исклучокот не е договорен, заработувачката – платата се исплатува само во пари.

Со исплатата на делот од заработувачката во натура, всушност е обезбедено сместување, односно исхрана или само сместување и само исхрана. Во договорот за вработување се утврдува вредноста на сместувањето, односно исхраната.

Законот, во членот 53, став 4, го пропишува најнискиот износ на заработувачката кој *задолжително* се пресметува и исплатува во пари и не може да биде помал од 50% од заработка на работникот.

Ако е така договорено, заработувачката да се пресметува и исплатува дел во натура, а дел во пари, за време на платеното отсуство од работа, работодавачот треба и е должен заработувачката во целост да ја исплатува во пари. Станува збор, за време на неработни денови, празници, годишен одмор, платено одсуство, јавување на повик на државни органи, болест, прекин на работа без вина на работникот, породилно отсуство и други со закон предвидени отсуства.

Може да се случи работникот да биде спречен да работи поради болест, (значи отсуствува од работа), а да лекувањето го спроведува кај работодавачот. Во таква ситуација, останува тие посебно да се договорот за трошоците на сместување и (или) исхрана, додека трае боледувањето.

### **1/3 Директор и работниот однос**

Кога се употребува конвенционалниот поим „директор“, тоа значи лице кое раководи со работата и го управува друштвото – правното лице. Тие лица се именуваат како „управители“ кај друштвата со ограничена одговорност (ДОО, ДООЕЛ, Јавното трговско друштво) и другите трговски друштва. Тие лица се: генералните менаџери – претседатели и членови на управните одбори, главните извршни директори, извршните директори и други. Станува збор за т.н. врвни менаџери на трговските друштва, а и од пониско ниво.

Како главна функција овие лица (врвниот менаџмент) ја имаат *работоводната функција* и застапувањето на друштвото. Тие ја имаат управувачката функција (во поширока смисла), под која се подразбира:

- водење на работите на друштвото, што го вклучува во себе и уредувањето на односите внатре во друштвото (работоводењето);
- извршување на решенијата донесени во друштвото спрема трети лица, односно воспоставување на односите со третите лица (застапувањето).

Раководењето, односно управувањето всушност, претставува разновидна, многустрана и повеќеслојна дејност, за која е потребна стручност и компетентност во точките на поврзување, изразување и интеграција на интересите во донесувањето на реченијата.

Но, да се вратиме на прашањето за договорот за вработување на деловни лица (менаџерски договор).

Директорот може да заснова работен однос на определено и неопределено време. Ако работниот однос е заснован на неопределено време, траењето на работниот однос продолжува и по истекнувањето (престанокот) на мандатот. Затоа, работодавачот има обврска со анекс договор за вработување да му понуди други соодветни работни задачи (работно место). Таков случај се појавува обично кога за директор е избрано лице кој е во работен однос кај работодавачот (од редот на вработените). Ако работниот однос е заснован на определено време, траењето на работниот однос и мандатот може, но и не мора да биде исто. Кога е исто, мандатот и работниот однос престанува истовремено. Кога не е исто, работниот однос продолжува до истекот на рокот, но на други работни задачи (работно место).

Работниот однос со директорот се заснова (како и за другите работници) со договор за вработување (на деловни лица – менаџери). Се што беше речено за договорот за вработување, се однесува и за директорот, но во Законот за работните односи постојат посебни одредби насловени „договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор) и „освистување на правата и обврските од работен однос на работорводниот орган (менаџер)“. Се забележува дека Законот го употребува изразот „деловни лица“, „менаџер“ и „работорводен орган“.

Пред склучувањето и потпишувањето на договорот за вработување, да потенцираме дека на договорот му предходи одлука за избор на менаџерот со која се одредува и неговиот мандат. Обично се работи за работен однос на определено време и трае до истекот на рокот на кој е избран директорот, односно до неговото разрешување. Затоа се склучува и договор за вработување со директорот на определено време, односно траењето на работниот однос на директорот треба да биде ускладено со траењето на неговиот мандат, како со престанокот на мандатот би престанал и неговиот работен однос.

Нема законска пречка директорот да работи и без да заснова работен однос, на основа менаџерски договор.

Директорот, работорводниот орган (менаџерот), правата и обврските од работен однос, за време додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на Законот за работните односи и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.<sup>233</sup>

Деловните лица (менаџери) и работодавачот (трговското друштво) со договорот за вработување можат поинаку да ги уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- условите и ограничувањата на работниот однос на определено време. За менаџерот не важи одредбата од членот 46 од Законот за работните односи во кој е предвидено договорот за вработување на определено време да може да трае максимум пет години;
- работното време – работодавачот и директорот можат да се договорат поинаку да го уредат работното време, за разлика од другите вработени. Под поимот работно време се подразбира полното работно време, распоредот на работното време, паузите и слично.
- обезбедувањето на дневен и годишен одмор. Работникот кој работи полно работно време има право на пауза во траење од 30 минутри, но за директорот тоа не мора да важи. Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена, а за менаџерот, директорот, управителот со договорот за вработување може да се утврди поинаку (повеќе денови).
- Плаќањето на работата, е прашање кое се договора и е надвор од колективното договарање, и
- Престанувањето на важноста на договорот за вработување.<sup>234</sup>

---

<sup>233</sup> Види член 55, ЗРО.

<sup>234</sup> Види член 54, ЗРО.

Во овој контекст битно да се наведе решението во членот 135 од Законот за работните односи, според кој: „во случај кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот сам си го распоредува работното време самостојно (*деловните лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојно одлучување и работници кои вршат работа дома*), работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделниот одмор, под услов, на работниците да им е обезбедена заштита при работа“.

## **5. НАЧИНИ НА ПРЕСТАНУВАЊЕ НА ВАЖНОСТА НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ**

Договорот за вработување престанува да важи:

1. со изминување на времето за кое што бил склучен;
2. со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
3. поради престанување на работодавачот согласно со закон;
4. со спогодбено раскинување;
5. со отказ;
6. со судска пресуда и
7. во други случаи утврдени со закон.<sup>235</sup>

При престанување на работниот однос по било кој од наведените основи, работодавачот е должен, *најдоцна во рок од три дена*, да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде *потврда* за видот на работа што ја вршел. Законот изричито наведува дека работодавачот *не смее* во потврдата за видот на работата што ја вршел работникот, да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување кај друг работодавач.<sup>236</sup>

### **1. Престанување на важноста на договорот за вработување на определено време**

Договорот за вработување склучен на определено време престанува да важи со а). изминувањето на рокот за кој што бил склучен; б) кога договорената работа е завршена или в) со престанување на причината заради која што бил склучен.<sup>237</sup> Беше појаснето дека работниот однос со договорот за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да

---

<sup>235</sup> Член 62, ЗРО.

<sup>236</sup> Член 63, ЗРО.

<sup>237</sup> Член 64, ЗРО.

работи на исти работи, со прекин или без прекин по истекот на рокот од пет години.<sup>238</sup>

Кога е склучен договор за вработување со пробна работа, врз основа на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминување на пробната работа да го откаже договорот за вработување.<sup>239</sup>

## **2. Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)**

Работниот однос се заснова помеѓу два субјекта: работник и работодавач. Смртта на работникот значи престанок на неговиот субјективитет, а бидејќи работниот однос се воспоставува со договор за вработување кој е *непренослив (работникот лично ја извршува работата,* овој факт има за последица престанок на работниот однос.

Тоа исто се однесува и доколку дојде до смрт на работодавачот кога се работи за физичко лице.<sup>240</sup>

## **3. Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот**

Со отварање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи и договорот за вработување, во согласност со закон.<sup>241</sup>

Согласно член 166 од Законот за стечај „со денот на отворањето на стечајната постапка договорите за вработување склучени меѓу работникот и работодавецот – должник престануваат.

Стечајниот управник донесува решение со кое констатира дека договорот за вработување на работникот престанал. Против ова решение не е дозволена жалба.

Стечајниот управник заради остварување на правата на работникот примерок од решението од ставот (2) на овој член го доставува до надлежната служба за посредување при вработување на чие подрачје се наоѓа седиштето на стечајниот должник во рок од три дена од денот на донесувањето.

Со денот на отворање на стечајната постапка престануваат и договорите со кои се уредуваат односите меѓу друштвото со извршните членови на одборот на директори, членовите на управниот одбор, односно управителите.

Стечајниот управник може, по претходно добиена писмена согласност од стечајниот судија, да склучува нови договори за вработување на

---

<sup>238</sup> Види член 46 од ЗРО.

<sup>239</sup> Член 60, став 4, ЗРО.

<sup>240</sup> Член 65, ЗРО.

<sup>241</sup> Член 66, ЗРО.

определено време за завршување на започнатите работи и за отстранување на можните штети. Ако има потреба од склучување нови договори, приоритет ќе имаат поранешните работници кои биле вработени кај должникот.

Платите и надоместоците на работниците ги определува стечајниот управник во согласност со закон и колективен договор, а врз основа на претходно добиена писмена согласност од стечајниот судија.

Платите и надоместоците од ставот (6) на овој член се намируваат како обврски на стечајната маса“.

#### **4. Раскинување на договорот за вработување со спогодба**

Работникот и работодавачот со писмена спогодба можат да го раскинат Договорот за вработување.

Писмената спогодба содржи одредба за последиците коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување во случај на невработеност.

Спогодбата која не е склучена во писмена форма е ништовна.<sup>242</sup>

Работодавачот, на работниците на кои договорот за вработување ќе им престане со писмена спогодба, може да им додели еднократна финансиска бенефиција утврдена во спогодбата.

Бенефицијата утврдена со спогодбата се исплатува не претставува плата, ниту друга заработка по основ на редовно вршење на работните задачи.

За да му престане работниот однос на работникот по овој основ значи дека работникот на недвосмислен начин треба да ја изрази својата волја да му престане работниот однос. Врз основа на изјавената желба односно волја за спогодбено раскинување на договорот за вработување, работникот и работодавачот склучуваат писмена спогодба. Изјавата на работникот треба да биде јасна, недвосмислена и конкретна. Таа треба да содржи неколку елементи: барање за престанок на работниот однос кое треба да биде додадено во писмена форма и во него јасно да биде наведена волјата дека сака да му престане работниот однос со спогодба меѓу него и работодавачот и да се назначи времето од кога сака да му престане работниот однос. Врз основа на доставеното барање работодавачот подготвува писмена спогодба која ја склучуваат работникот и работодавачот, односно овластено лице од него.

#### **5 Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот**

Договорот за вработување престанува со отказ и тоа:

- 1. отказ даден од страна на работникот, и**
- 2. отказ даден од страна на работодавачот,**

---

<sup>242</sup> Член 69, ЗРО.

под услови дефинирани со закон и колективен договор.

### **1. Отказ даден од страна на работникот**

#### **А) Дозволеност на отказ од страна на работникот**

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување – дозволеност на отказ.<sup>243</sup>

Отказниот рок може да изнесува **еден месец** и започнува да тече наредниот ден по денот на поднесувањето на писмената изјава од страна на работникот. Отказниот рок може да изнесува најдолго три месеци, ако е така договорено со договорот за вработување или со колективен договор на ниво на работодавач.<sup>244</sup>

Со договорот за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат и подолг отказан рок од рокот утврден во став 2 на овој член, но не подолг од **три месеци**.

Причините за откажување на договорот за вработување од страна на работникот не мора и не треба да бидат образложени, за разлика кога работодавачот го откажува договорот. Доволно е работникот писмено да изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

#### **Б) Отказ на договорот за вработување од страна на работникот**

Посеби случаи и можност за отказ на договорот за вработување од страна на работникот се утврдени во членот 100 од Законот за работните односи. Тоа се осум таксативно наведени случаи во Законот, во кои случаи работникот може (има право) по истекот на три дена откако предходно писмено го предупредил работодавачот на исполнување на обврските, да му го откаже договорот за вработување.

Значи, Законот утврдил услови под кои работникот може да даде отказ на договорот за вработување, а тоа се:

- работникот мора предходно да го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските (или една од наведените обврски) кои тој ги презел со склучениот договор за вработување;
- во рокот од три дена од предупредувањето, работодавачот спрема работникот да не ги исполнил обврските на кои тој укажал во писменото предупредување и
- да постои една од причините утврдени во Законот.

За разлика од првиот случај на отказ (под А) овој отказ од страна на работникот мора да биде образложен и за него да бидат исполнети наведените материјални-правни претпоставки.

Отказот на договорот за вработување од страна на работникот не е поврзан со отказан рок, бидејќи причините поради кои се дава отказот, отказниот рок го чинат безпредметен. На пример, работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот предходно побарал (писмено) отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето. Повеќе не е можно работникот

<sup>243</sup> Член 71, став 1, ЗРО - дозволеност на отказ.

<sup>244</sup> Член 88, ЗРО.



да продолжи со работа и исполнување на обврските од договорот за вработување и поради тоа, работниот однос веднаш му престанува.

Бидејќи работникот, поради однесувањето од страна на работодавачот, нема право на отказан рок, работодавачот е должен да му исплати испратнина и обештетување најмалку во висина на изгубената плата за време на отказниот рок. Станува збор за надомест на штета во вид на изгубена заработувачка која работникот би ја остварувал за време на отказниот рок.<sup>245</sup>

## **2. Отказ даден од страна на работодавачот**

### **Основани причини за отказ**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1. работникот заради своето однесување, недостаток на знаење или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина),<sup>246</sup> или
2. работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причини на вина),<sup>247</sup> и
3. престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).<sup>248</sup>

### **1). Откажување на договорот за вработување од лични причини од страна на работодавачот**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот (пример 30 дена), работникот не го подобри своето работење.<sup>249</sup>

### **На страна на работникот**

Недостатокот на знаење или способност на работникот за извршување на работните задачи ја утврдува работодавачот (управителот, директор), односно од него овластена комисија или лице, по поднесено барање од страна на непосредниот раководител.

---

<sup>245</sup> Член 100, став 2, ЗРО.

<sup>246</sup> Член 76, став 1, т. 1, од ЗРО.

<sup>247</sup> Член 81 и 82, ЗРО.

<sup>248</sup> Член 76, став 1, т. 3 од ЗРО.

<sup>249</sup> Член 80, ЗРО.

Комисијата треба да е составена од лица кои имаат најмалку ист степен на образование како и работникот чија способност се утврдува.

На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговата работна способност (недостаток на знаење или способност).

Оценувањето на работната способност на работникот може да се врши по истекот на определено време утврдено во ошт акт на работодавачот (пример, 30 дена) следење на работата на истиот.

По завршувањето на постапката за оценување на работната способност на работникот, Комисијата или овластеното лице, дава препорака за оценката за способноста, односно неспособноста на работникот за извршување на работните обврски, недостаток на знаења или можности, а управителот, директор или од него овластено лице, ја донесува конечната одлука.

## **2. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причини на вина).**

### **1. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок**

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работната дисциплина, работниот ред или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако работникот:

1. не ги почитува редот и дисциплината според правилата пропишани од страна на работодавачот;
2. не ги извршува или несовесно или ненавремено ги извршува работните обврски;
3. не се придржува на прописите што важат за вршење на работите на работното место;
4. не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;
5. не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;
6. поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок **од 48 часа**, писмено не го извести работодавачот;
7. со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;
8. настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;
9. не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува сретствата и опремата за заштита при работа;

10. предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата;  
11. незаконито или неовластено ги користи средствата на работодавачот.<sup>250</sup>

Може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина, со посебен закон, колективен договор и правлата за работниот ред и дисциплина на работодавачот.

На пример:

- ако работникот фалсификува исправи и документи за да се стават во заблуда службите, органите кај работодавачот и државните органи;
- одбива да извршува работни задачи и работни налози на претпоставениот;
- користи службено возило, алат и други средства во сопственост на работодавачот за приватни цели, а со цел за себе или за друг да прибави противправна имотна корист;
- го злоупотребува работното место односно работната должност со цел за себе или за друг да прибави имотна корист или да им нанесе имотна или друг вид штета на работник или работодавачот;
- неточно набележува податоци во работниот налог со цел за себе или за друг да прибави противправна имотна корист;
- не се придржува кон ценовник за стоките и услугите на работодавачот и со тоа прибавува материјална корист за себе, односно нанесува материјална штета на работодавачот;
- неовластено изнесува опрема и инвентар од работните простории, односно работните објекти;
- го напушта работното место, односно работните простории без одобрение на раководниот работник;
- повторува повреди на работните обврски;
- не поднесе пријава за кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски;
- не доставува исправи и податоци на барање на овластени лица и органи на работодавачот;
- не ја почитува конкурентската клаузула од Законот за работните односи, колективните договори и договорот за вработување;
- врши приватни работи во текот на работното време;
- евидентира присуство на друг работник и
- други.

Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот.

Работникот, или член на неговото семејство, писменото известување од **точка 6** на овој член е должен да го достави до непосредниот раководител (управител, директор) или од него овластено лице.

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот со отказан рок, работодавачот мора писмено да го

---

<sup>250</sup> Член 81, ЗРО.

предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста за отказ во случај на натамошни кршења на истите.

## **2. Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок**

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

1. неоправдано изостане од работа **три** последователни работни дена или **пет** работни дена во текот на една година;
2. го злоупотреби боледувањето;
3. не се придржува кон прописите за здравствената заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отровни и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;
4. внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;
5. стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание ќе предизвика штета на работодавачот;
6. одаде деловна, службена или државна тајна;

Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

На пример:

- го злоупотреби или пречекори даденото овластување;
- фалсификува решенија, одлуки, исправи на Друштвото;
- спие на работното место;
- одбива да се подвргне на лекарски преглед заради утврдување на алкохол во крвта или наркотични средства;
- предизвикува и учествува во тепачка во простории и при вршење обврски кај работодавачот;
- поттикнува на нелегитимен штрајк;
- свесно дава неточни податоци или оневозможува да се изврши увид во неговата документација со цел да оствари несоодветни права;
- прима поткуп и други погодности во врска со работата, а на штета на Друштвото;
- намерно или од крајно невнимание изгуби доверливи или строго доверливи документи;
- ги оневозможува колегите да ги извршуваат своите работни задачи;
- одбегнува претрес и контрола од страна на овластен работник при влегување и излегување од објектите на Друштвото;
- потпише штетен договор за Друштвото;

- грубо, непристојно се однесува на работното место со странки и други работници;
- не пријавува штета која ја предизвикал друг работник;
- постапува спротивно на правилата и одредбите дадени во посебни правилници на работодавачот и спротивно на поединечните упатства;
- лажно претставување како овластено лице на Друштвото, и со тоа предизвика штета во име и за сметка на Друштвото.

Во некои колективни договори на ниво на работодавач може да се сретне ваква одредба „Во сите случаи кога работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок, не е должен да даде писмено предупредување“. Одредбата е сосема на место, но се поставува прашањето за усогласеноста со членот 73 од Законот за работните односи, според кој „пред откажувањето на договорот за вработување *поради вина* на работникот, работодавачот *мора* писмено да го предупреди работникот за неисполнување на обврските и можноста за отказ во случај на натамошно кршење на истите“. <sup>251</sup>

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, во траење од **еден до шест** месеци која не може да биде поголема од **15%** месечно од последната исплатена нето плата на работникот. <sup>252</sup>

Во колективните договори на ниво на работодавач може да се регулира постапката пред отказ на договорот за вработување поради вина на работникот.

Така, на пример, барање за поведување на постапка поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од работното место се поднесува до главниот извршен директор/управниот одбор/управителот или од нив овластено лице.

Во барањето се наведуваат повредите што работникот ги сторил, причините за истите, времето на сторување на повредата како и други факти и околности за утврдување на повредата што е основ за престанок на работниот однос со отказ на договорот за вработување на работникот.

Овластеното лице, по добивањето на барањето, може да поведе постапка за утврдување на повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски.

Во постапката пред откажување на договорот за вработување со отказ работодавачот бара од работникот против кого е поведена постапката, писмено да се изјасни за настанатата повреда или неисполнети обврски поради кои му се дава отказот.

<sup>251</sup> Види и член 80 од ЗРО.

<sup>252</sup> Член 84, ЗРО.

Работникот има право, пред да се изјасни за причините поради кои му се дава отказот, да биде запознаен од страна на работодавачот со фактите што се основа за давање на отказот.

Изјаснувањето на работникот во врска со причините поради кои му се дава отказот мора да биде во писмена форма. Изјавата треба да ја достави до надлежен сектор или одговорно лице наведен во барањето за писмено изјаснување во одреден рок (пример 5 дена) од денот на приемот на известувањето.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување со или без отказан рок, работникот има право на приговор до органот на управување.

Приговорот се поднесува во рок од **8 (осум) дена** од денот на добивање на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од **8 дена** од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена по приговорот или ако не е донесена одлука во рокот од 8 дена има право да поведе спор пред надлежниот суд во наредните **15 дена**.

По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговорот.<sup>253</sup>

Сметам дека, заштита на правата пред надлежниот суд работникот не може да бара ако претходно не барал заштита на правата пред надлежниот орган на работодавачот, освен правата на парично побарување од работниот однос.

### 3. Застареност

Под застареност за водење на постапката за давање отказ на договорот за вработување се подразбира престанок на правото на работодавачот за поведување и водење на таква постапка. Имено, со проток на време се губи смислата на водењето на постапката против работникот, работите се забораваат, вистината далеку потешко се утврдува, доказите тешко се обезбедуваат или се губат, поради што, можноста од погрешна одлука е поголема. Една навремена, брза и ефикасна постапка овозможува донесување на правилна и законита одлука.

Законското решение утврдува дека „отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот“.<sup>254</sup> Всушност, засареноста се поврзува со давање отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот. Тоа значи, дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување само ако постои основна причина за отказ поврзана со

<sup>253</sup> Членот 93 од ЗРО – Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок, egzистира как *lex specialis* – во однос на членот 181-остварување на правата кај работодавачот и судска заштита кој се јавува како *lex generalis*. Сметам дека тоа е нерационално законско решение.

<sup>254</sup> Член 94, став 1, ЗРО.

однесувањето на работникот, односно лична причина на страна на работникот.<sup>255</sup>

Значи, законот содржи два рока на застареност, и тоа: првиот во траење од 3 месеци кој е од *субјективен карактер* и тече од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, и вториот во траење од 6 месеци, кој е *објективен карактер* и започнува да тече од денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот. Има мислења дека овие рокови се прекратки, на кои мислења се приклучува и авторот.

Започнувањето на течењето на роковите е фактичко прашање. На пример, тоа е денот кога е сторено кршењето на работниот ред и дисциплина или на работните обврски, како е утврдена неспособноста за работа за извршување договорените или други обврски од работниот однос. Овој рок се однесува на времето на донесувањето на првостепената одлука за отказ, при што не е од влијание прашањето на денот на нејзината конечност. Всушност, фактот дека одлуката по приговор е донесена по претек на времето од 6 месеци, не влијае на законитоста на одлуката за отказ. Но, за запазување на рокот од 6 месеци, во кој треба да биде донесена одлуката за отказ, битно е со сигурност да се утврди денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот.

Работодавачот може на работникот да му даде отказ на договорот за вработување поради сторено кривично дело на *работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврдена во закон за стореното кривично дело.*<sup>256</sup> За да дојде до примена на ова законско решение потребно е работникот да сторил кривично дело на работа или во врска со работата и за тоа против него да се води кривична постапка пред надлежен суд. Друго е прашањето ако работникот, по завршувањето на кривичната постапка биде ослободен од обвинение и се донесе ослободителна пресуда, а му е даден отказ на договорот за вработување.

### **3). Отказ на договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурални или слични причини (деловни причини)**

#### **3/1. Причини и постапка за отказ**

На работникот може да му престане договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот заради економски, технолошки, организациони, структурални или слични промени (деловни причини) во случај кога работодавачот има намера да воведо промени во производството, организацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на работниците.<sup>257</sup>

<sup>255</sup> За лична причина види член 71, 76, 79 и 80, ЗРО.

<sup>256</sup> Член 94, став 2, ЗРО.

<sup>257</sup> Види член 76, став1, т. 3, од ЗРО.

Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, го известува репрезентативниот синдикат кај себе за причините на престанувањето на потребите од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците и се советува со репрезентативниот Синдикат, (ако нема репрезентативен синдикат, тогаш претставник на работниците) за можностите за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици.

Работодавачот, причините на престанувањето на потребите од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците, ги утврдува во писмен акт, во кој предвидува и предлог за можни начини и мерки за спречување, ограничување на бројот на отказите, со понудување на нови договори доколку има можности за тоа, како и начинот за спроведување на постапката.

За текот на советувањето се води записник каде се внесуваат ставовите и предлозите на секоја од страните во советувањето, а доколку во постапката на советувањето двете страни постигнат одредена согласност за одредени прашања, постигнатата согласност во форма на заклучок се констатира во Записникот.

За постапката за утврдувањето на престанувањето на потребата од работа на поголем број на работници од деловни причини, по завршување на консултирањето со репрезентативниот Синдикат, за причините на престанувањето на потребите од работа на работниците, за предвидениот број и категорија на вишок на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците, писмено ќе биде известена надлежната служба за посредување при вработување заради помош и услуги од посредување при вработување, согласно со закон.<sup>258</sup>

По завршување на советувањето со репрезентативниот Синдикат соодветно се спроведува постапка за утврдување на бројот и структурата на вишокот на вработени.

Одлуката за престанување на потребата од работа на работниците од деловни причини со отказ на Договорот за вработување донесува Органот на управување, и за истата се известува репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Поединечната Одлука за престанок на работниот однос на работникот со откажување на договорот за вработување од деловни причини ја донесува главниот извршен директор/претседателот на управниот одбор/управител.

Одлуката за откажување на договорот за вработување и престанок на работниот однос поради економски, технолошки, организациони,

---

<sup>258</sup> Види член 95, ЗРО.



структурни и слични промени, на работникот му се врачува на начин пропишан со Законот за работните односи.<sup>259</sup>

Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работникот има право и тоа:

- На испратнина согласно Законот за работните односи;<sup>260</sup>
- На права од работен однос за време на отказниот рок, и
- На право на дополнителна испратнина.

Правото на дополнителна испратнина се утврдува во висина од \_\_\_\_\_ **евра** во денарска противвредност утврдена на денот на исплатата.

Работодавачот и синдикатот може со заедничка согласност да утврдат и повисок износ на дополнителна испратнина.

Испратнината се исплатува од страна на работодавачот со денот на престанокот на работниот однос.

Главниот извршен директор/претседателот на управниот одбор/управител, може да му понуди на работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ на договорот за вработување од деловни причини, за време на отказниот рок да не доаѓа на работа, поради овозможување на работникот да бара ново вработување, при што работникот ќе добие надоместок на плата во висината на платата што би ја добил како да бил на работа.

Против поединечната одлуката за отказ на договорот за вработување од деловни причини донесена од страна на овластените лица, работникот има право на приговор до органот на управување, во рок од **8** дена од денот на приемот на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од **8** дена од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена по приговорот или ако не е донесена одлука во рокот од **8** дена има право да поведе спор пред надлежниот суд во наредните **15** дена.

### **3/2 Начин и постапка за утврдување на бројот и структурата на вишокот на вработени**

Законот за работните односи не содржи критериуми за бројот и структурата (категијата) на работниците на кои им престанува работниот однос поради деловни причини.

Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија содржи само еден член (13) во кој стои дека „Критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени – деловни причини, се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач“.<sup>261</sup>

---

<sup>259</sup> Види член 75, ЗРО.

<sup>260</sup> Види член 97, ЗРО.

<sup>261</sup> Општиот колективен договор за стопанството на Р:М од 1994 годуна, содржеше 5 члена за тоа прашање, а во членот 98, бројот и структура, беше предвидено дека се утврдува врз основа на

И во колективните договори на ниво на гранка се утврдуваат овие критериуми заради усогласена примена на трговските друштва од соодветната (гранка) дејност.

Така на пример, доколку целосно се укинува одредена организационата единица, независно дали територијално е поставена, односно организирана, во едно или повеќе места (градови), во тој случај не се врши оценка и бодување на работниците.

Доколку во иста организациона единица, независно дали територијално е поставена, односно организирана, во едно или повеќе места (градови), само се намалува бројот на извршители на определено работно место, поединечното определување на работниците кои работат на тоа работно место, а на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини, се утврдува врз основа на следните критериуми:

1. успешност во работењето – или резултати од работата;
2. стручната подготовка и квалификација, односно оспособеност за вршење на работата;
3. Вкупно работен стаж;
4. Работен стаж во Друштвото;
5. Работно искуство;
6. Возраст;
7. Здравствената сосостојба;
8. Видот и значењето на работното место;
9. економско - социјалната состојба.

На пример, оценката за успешност во работењето на работникот ја даваат непосредниот раководител како и претпоставениот на непосредниот раководител, а ја потврдува главниот извршен директор/претседателот на управниот одбор/управителот.

При практичната примена на мерилата од овој критериум, потребно е да се почитува и применува принципот на објективност, непристрасност и аргументираност во поглед на вреднувањето на успешноста во работењето на работникот.

Постапката за утврдување на бројот на работници на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини ја спроведува работодавачот со примена на наведените критериуми.

По завршувањето на постапката за оценување и бодување на работниците, работодавачот е должен да ја истакне листата на сите работници што биле опфатени со постапката за оценување и бодување, со бодовите, од која ќе се види согласно критериумите, рангирањето на работниците.<sup>262</sup>

---

следните критериуми: потреба за ефикасно функционирање на работата на работодавецот; стручна подготовка и квалификација; работно искуство; успешноста на работењето; видот и значењето на работното место; работниот стаж; возраст; здравствена сосостојба; економско – социјална сосостојба. Овие и другите критериуми од поранешниот Општ колективен договор се користат и денеска во колективните договори на ниво на работодавач.

<sup>262</sup> Работодавачот пред започнување на постапката за откажување на договорот за вработување поради деловни причини, мора во некој акт да има определено критериуми и мерила, како да ги примени истите, за да на тој начин го утврди приоритетот за задржување на работното место,

Работникот кој се наоѓа на листата има право на писмено обраќање на извршеното рангирање, односно извршеното оценување и бодување, во рок од (на пример 5 дена) од објавувањето на листата на огласна табла во соодветните објекти на работодавачот, до главниот извршен директор/претседателот на управниот одбор/управителот. Овластеното лице (орган), го усвојува или одбива писменото обраќање од работникот, со изменување или потврдување на листата на рангираните работници. Доколку дојде до измена на извршеното рангирање, соодветната листа повторно се објавува и новозасегнатите работници имаат право на писмено обраќање до належните лица – орган.

Работниците на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини по основ на критериумите во овој договор се утврдува врз основа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат.

Работниците кои ќе имаат најмал број на бодови при исто работно место во иста организациона единица и место на вршење на работата им престанува договорот за вработување со отказ од деловни причини.

Доколку по претходните критериуми од работниците се наоѓаат во иста положба (ист број на бодови), предност да го задржат работното место, може да се предвиди да има:

1. родител на хендикепирано дете;
2. работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
3. работничка за време на бременост или со дете до 2 годишна возраст;
4. самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
5. инвалид на трудот и работник со професионално заболување;
6. еден од брачните другари, доколку и на двајцата треба да им престане работниот однос во Друштвото;
7. работник кој претрпел повреда на работа;
8. работник кој е со полоша економско – социјална положба.
9. единствен хранител во семејството кој нема други приходи.

Работодавачот пред да пристапи кон утврдување на работниците на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини, може да понуди можност за доброволно прифаќање за престанување на Договорот за вработување од деловни причини.

Во таков случај, работодавачот може да исплати дополнителна финансиска еднократна бенефиција која не претставува плата, ниту друга заработка по основ на редовно вршење на работните задачи и се утврдува со соодветна спогодба со работникот.

## **6. Престанок на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда**

Ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има

---

односно утврди на кои работници треба да им престане работниот однос. (Пресуда на Апелациониот суд Скопје Гж. Бр. 5943/06, со која е потврдена Пресудата на Основниот суд Скопје П. Бр. 2357/05.

право да се врати на работа, ако тоа го бара.<sup>263</sup> Покрај утврденото право со пресудата работникот да се врати на работа, потребно е тоа тој писмено да го побара (на основа правосилната пресуда), а тоа во принцип значи на работното место каде работел, пред престанокот на работниот однос. Во практиката, не е баш така. Работодавачот го распоредува на работно место кое не е прифатливо за работникот за тој не го прифати.

Надлежниот суд, согласно Законот за парничната постапка, одлучува во границите на поставеното тужбено барање и тужбеното барање треба во петитумот да биде така поставено да работникот недвосмислено бара и враќање на работа.

Ака така одлучил судот, тогаш покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета согласно закон, колективен договор и договор за вработување и да му исплати придонеси за задолжително социјално осигурување.<sup>264</sup>

Надоместокот на штетата (во висина на плата што би ја остварил да бил на работа) се намалува за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.<sup>265</sup> За каков приход станува збор. Приход врз основа на работа. Тоа значи, работа кај друг работодавач, сопствена фирма, по договор за дело.....и било кои други приходи.

Работникот кој со тужба го оспорува основот на отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.<sup>266</sup> Станува збор за познат правен институт во правната практика, односно за определување на *привремена мерка* со која работникот, до правосилно завршување на судската постапката, се враќа на работа со наредба на судот.

Судот, со правосилна пресуда може да утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос. Но, од низа причини, пример, крајно пореметени односи со работодавачот, или со работната средина или други субјективни причини, *за работникот е неприфатливо* да остане на работа, судот, на барање на работникот ќе го *определи денот на престанокот на работниот однос* и ќе му досуди надомест на штета. Надомест на штета, всушност се бара поради изгубена заработувачка за времето додека незаконски не бил на работа, и се определува зависно од траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот.<sup>267</sup> Посебен вид на надомест на штета преставува и *испратнината* која му се исплатува на работникот, поради

---

<sup>263</sup> Член 102, став 1, ЗРО.

<sup>264</sup> Член 102, став 2, ЗРО.

Во случај на незаконит престанок на работниот однос работникот има право на надомест на штета во висина на плата што би ја остварил да бил на работа, зголемена со процентот на порастот на трошоците за живот, како и законска затезна камата или од денот на поднесувањето на барањето кај тужениот или од денот на доставувањето на тужбата до надлежниот суд. (Пресуда на Апелациониот суд Скопје Гж. Бр. 2570/01

<sup>265</sup> Член 102, став 3, ЗРО.

<sup>266</sup> Член 102, став 4, ЗРО.

<sup>267</sup> Член 102, став 5, ЗРО.

тоа што работниот однос му престанал не по негова вина и дека не бара да го реинтегрира работниот однос со тужениот – работодавачот.

Судот може да донесе одлука со која ќе утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос и на *барање на работодавачот* ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со укажување на интересите на двете договорни страни, не е можен.<sup>268</sup>

Тоа значи дека, работодавачот има право и може да постави барање (еден вид противтужба), со кое ќе побара, судот, и покрај поништувањето на одлуката за престанување на важноста на договорот за вработување, работникот *да не го врати* на работа, туку да определи денот на престанокот на работниот однос. Во ова смисла, судот е должен да утврди дали навистина постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, не е можен. Исто така, судот треба да ги цени и уважува интересите на двете договорни страни. Значи да ги уважува интересите и на работникот за надомест на штета, од предходниот став на истиот член.

Висината на надоместок на штетата која судот може да ја досуди беше утврдена и изнесуваше најмалку три, а најмногу 12 просечни плати исплатени во последните 12 месеци, но ова решение во Законот беше предмет на оценка и е укинато со одлука на Уставниот суд на Р.М. бр. 139/05 (Службен весник на Р.М. бр. 3/06).

## **7. Престанок на важноста на договорот за вработување во други случаи утврдени со закон**

### ***7/1 Престанок на важноста на договорот за вработување поради утврдена трајна неспособност за работа***

На работникот му престанува работниот однос независно од неговата волја и волјата на работодавачот, значи, по сила на законот ако е *утврдено* дека кај работникот дошло до губење на работната способност.

Законот за работните односи е дециден и само со еден член (103) утврдува дека „договорот за вработување престанува да важи ако под услови и на начин пропишани со закон е *утврдено* дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на донесувањето на правосилно решение за утврдување на изгубената работна способност“.

Овој вид на престанување на важноста на договорот за вработување не создава посебни правни проблеми, поради фактот што станува збор за потполна и трајна неспособност на работникот за работа, поради која работникот, ниту со професионална рехабилитација не може да биде оспособен за вршење на други работи.<sup>269</sup>

Според содржината на законското решение (член 103, од ЗРО) произлегува дека договорот за вработување престанува да важи со денот

---

<sup>268</sup> Член 102, став 6, ЗРО.

<sup>269</sup> Види член 43, 58 и 134 од Законот за пензиско и инвалидско осигурување на Р.М.

на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност. За правото на осигуреникот одлучува Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија. Затоа, одлуката на работодавачот за престанување на важноста на договорот за вработување има декларативен карактер, бидејки се заснова врз правосилното решение на Фондот, со кое е утврдена трајна неспособност на работникот за работа.

### ***7/2 Прекин на договорот за вработување поради возраст на работникот***

Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж, значи по сила на закон.

Работодавачот, на барање на работникот од ставот (1) на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.”<sup>270</sup>

Се поставува прашањето зошто законодавачот, во називот и во текстот на овој член го употребува терминот „прекин“ а не „престанување на важноста на договорот за вработување“? Поимот прекин асоцира на тоа дека нешто се прекинува, за потоа повторно да продолжи. Договорот за вработување кај овој случај трајно престанува, а не се прекинува.

### ***7/3 Отказ на договорот за вработување од страна на работодавачот поради правосилна одлука за забрана за работа и неуспешна пробна работа***

Работодавачот може (значи не мора) на работникот да му го откаже договорот за вработување ако:

- Со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работен однос;
- Му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци, и
- Поради издржување на затворска казна ќе мора да биде отсутен од работа повеќе од шест месеци.<sup>271</sup>

**Во првиот случај** на работникот му престанува работниот однос, ако со правосилна одлука на судот или друг орган му е забрането да врши одредени работи од работен однос, со денот на доставувањето на правосилните одлуки.

Доколку спрема работникот биде изречена некоја од казните во вид на забрана на вршење професија, дејност или должност или работи сврзани со располагање, користење, управување или ракување со имот или за чување на тој имот, а истите се однесуваат на работните обврски

---

<sup>270</sup> Член 104, ЗРО.

<sup>271</sup> Член 99, ЗРО.

опфатени со склучениот договор за вработување, на работникот му се дава отказ на договорот за вработување без отказан рок.

Меѓутоа, работодавачот може на работникот да му понуди склучување на нов променет договор за вработување, согласно законот, но само за извршување на работи на кои не се однесува изречената казна во вид на забрана, доколку за тоа се исполнети законски и други услови.<sup>272</sup>

**Во вториот случај**, кога на работникот му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци, работодавачот има право да му го откаже договорот за вработување без отказан рок. Во овој случај, надлежниот орган кај работодавачот донесува одлука за отказ која има декларативен карактер. За времето пократко од 6 месеци, работодавачот не може да му го откаже договорот за вработување на работникот, а бидејќи му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка поради која не може да ја врши работата пократко од 6 месеци, наместо отказ работодавачот нема друг избор, туку да сочека да истече рокот и да му овозможи на работникот да се врати на работа.<sup>273</sup>

**Во третиот случај**, работодавачот може да го откаже договорот за вработување, без отказан рок, кога работникот мора, поради издржување на казна затвор да биде отсутен од работа повеќе од 6 месеци. Отказ на договорот за вработување се дава со денот на стапувањето на работникот на издржување на казната. Врз дадениот отказ, се смета дека не влијае евентуалното намалување на казната во текот на нејзиното издржување, бидејќи е суштествена само нејзината должина. Но, Законот е дециден „ќе мора поради издржувањето на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од 6 месеци“.

Сметам дека самата пресуда не е основ за престанок на работниот однос, туку дека работникот ќе мора да биде отсутен (отсуството) поради издржувањето на казната. Што ако не е отсутен од работа повеќе од 6 месеци? Работникот осуден на казната затвор во траење подолго од 6 месеци, не му престанува работниот однос ако, поради засметувањето на притворот во таа казна, воопште не стапи на издржување на казната или ако поради издржување на остатокот од казната неговото отсуство од работа не е подолго од 6 месеци.

Према тоа, за престанок на работниот однос релевантно е отсуството од работа повеќе од 6 месеци. Ако тоа отсуство, поради засметувањето на притворот, нема да биде подолго од 6 месеци, на работникот не може да му престане работниот однос, иако казната била изречена и за период подолг од 6 месеци.

---

<sup>272</sup> Член 78, ЗРО.

<sup>273</sup> **Од мерките за безбедност** можат да се наведат: задолжително психијатриско лекување и чување во здравствена установа; задолжително психијатриско лекување на слобода; задолжително лечење на наркомани и протерување на странец од земјата.

**Од воспитните мерки можат да се наведат само заводските мерки:** упатување во воспитна установа; упатување во воспитно – поправен дом и слично.

**Од заштитните мерки** можат да се наведат: задолжително лечење на алколичари и наркомани и протерување на странец.

Покрај напред изнесеното, треба да се има во предвид решението во членот 45 од Законот за работните односи, според кое „во случај кога работникот заради извршување на казна или изречена воспитна, или заштитна мерка, не може да ја врши работата *за период пократок од 6 месеци* или заради отслужување на воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со закон, времено престане да ја врши работата, **договорот за вработување не престанува да важи** и работодавачот *не смее* да го откаже, освен ако е поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува“.

Во ставот 2 од членот 99 од Законот за работните односи е предвидено дека работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување ако „работникот не ја изврши успешно пробната работа“. Немало потреба на тоа прашање законодавачот повторно да се навраќа бидејќи во членот 60 – пробна работа, во ставот 4 веќе беше речено дека „врз основа на оценката за неуспшно завршената пробна работа работодавачот може по изминување на пробната работа да го откаже договорот за вработување“.

## ПЛАТА И НАДОМЕСТОЦИ НА ПЛАТА

### 1. Терминолошко појаснување

**Поим на плата:** Во секојдневниот живот се употребуваат најразлични термини за платата. Најчести термини кои што се од општо значење, а се користат во трудовото право се: *примања на вработените* (анг. *Remuneration*, *Compensation*, fr. *La remuneration*, ger. *Arbeitsgelt*), заработка или плата (анг. *Wage/salary*, fr. *Le salaire*), надоместок на заработувачка (анг. *Indemnity*, fr. *Indemnité*, ger. *Der Erwerb, der Verdienst*).

Термините заработувачка (анг. *wage*) или плата (анг. *Salary*) се термини кои по правило се користат како синоними со кои се изразуваат два облика на директни примања на вработените од иста правна природа. Терминот заработка (*Wage*) во споредбеното право се користи кога се работи за вработени во индустријата. (сини јаки) кои по правило се плаќаат по работен час и стручната подготовка, додека терминот плата (*Salary*) се користи за вработените (бели јаки) кои се плаќаат месечно или годишно а се однесува на платите на менаџерите, државните и јавните службеници, избраните и наименувани функционери.

Во РМ во времето на договорната економија (социјализмот) за поимот плата се користеше терминот личен доход. Терминот плата го замени терминот личен доход во ЗРО од 1993.

**Дефиниција:** Дефиницијата за плата е дадена во Конвенцијата бр. 95 на МОТ. Според неа поимот плата е определен “како надомест на заработеното, без разлика на тоа како е заработена или пресметана, која



може да се изрази во пари и да се утврди со меѓусебен договор.....меѓу работникот и работодавачот".<sup>274</sup>

Од самата дефиниција можеме да извлечеме неколку елементи. *Прво*, платата преставува еквивалент на вложениот труд; *второ* платата се изразува во пари како законско средство на плаќање, што подразбира забрана на исплата во натура, бонови и сл; *трето* таа има правна димензија бидејќи произлегува од меѓусебен договор помеѓу работникот и работодавачот со конкретно дефинирани права и обврски на субјектите на договорот; и др.

### **Правна природа на платата**

Платата е еден од елементите на работниот однос. Тоа подразбира дека вработеното лице (работникот) за вложениот труд и извршувањето на работните обврски на неговото работно место добива соодветна парична надокнада согласно законот, колективните договор и договорот за вработување. Заработувачката, односно платата не е апстрактна категорија, туку таа е право кое произлегува од правниот однос на работниот однос. Од самиот карактер на работниот однос платата/заработувачката за работникот е право, додека за работодавачот е обврска. Доколку работодавачот не ја исплатува платата согласно позитивните законски прописи и колективниот договор, во тој случај работникот има право на судска заштита.

Правната природа на заработувачката произлегува и од други аспекти пред се: 1. за платата се плаќа определен износ на социјални продонеси (ПИО, здравствено осигурување, вработување и др.); 2. во случај на инсолвентност на работодавачот (стечај) работникот има право на подмирување на побарувањата по основ на плата од стечајната маса до определена висина; 3. законско запирање на дел од плата во случај на правосилна судска пресуда (пр. алиментација за дете или надоместување на штета на работодавачот нанесена од работникот); 4. правно уредување на минималната (гарантирана) плата; 5. забрана на дискриминација и др.

### **Правен режим на платата**

Во современата правна пракса, правниот режим на системот на плати се уредува на три начина и тоа: по пат на хетерономни (закон), автономни (колективно преговарање) и меѓународни извори на трудовото право (конвенции на МОТ бр. 95, 100 и 131).

Разликуваме три правни режими на систем на плати и тоа: правен режим на минимална/гарантирана плата, општ правен режим (приватниот сектор) и посебен правен режим кој се однесува на платите на државните службеници.

Начелно платите се одредуваат според начелото, на социјалниот дијалог, односно начелото на тарифен суверинитет на социјалните

---

<sup>274</sup> Чл. 1 од Конвенцијата бр. 95 за заштита на платите

партнери, во случај на минималните плати, со уважување на начелото на трипартизам, а во поглед на платните разреди на државните службеници со уважување на начелото на консултирање на синдикатот на државните службеници или колективно договарање.

Правниот режим на загарантираната-минималната плата е израз на државниот интервенционизам во системот на плати со цел да се обезбеди начелото на социјална правда преку законско утврдување на најниска/минимална/ заработувачка со која ќе се обезбеди основна егзистенција на семејството. Правниот режим на минималната – загарантирана плата почива на закон (или уредба), но во последно време нејзиното утврдување е резултат на принципот на трипартизам, односно трипартитен социјален дијалог меѓу социјалните партнери.

Во споредбеното право постојат повеќе начини-механизми со кои се уредува институт минимална плата. Тие се: трипартитна спогодба, уредба на влада, трипартитно тело (Економско-социјален совет), консултирање на социјалните партнери, закон и др.

Општиот правен режим на платите важи за вработените во приватниот сектор, а се применува и на добар дел на вработените во јавниот сектор (јавните служби и јавните претпријатија). Општиот режим пред се заснова на слободно преговарање за платите-тарифен суверинитет на социјалните партнери.

Посебниот правен режим на платите се применува на вработените во државните органи (државни службеници. Основна карактеристика на овој режим е тоа што државата е таа која ја уредува платата преку т.н. платни разреди кои се утврдени со закон (поретко со уредба).

Во рамките на трите системи на плати постојат разни варијанти кои зависат пред се од моделот на плаќање на вработените.<sup>275</sup>

## 2. Меѓународни инструменти за уредување на платата

ООН како универзална и планетарна организација, а во тој контекст и МОТ како нејзина специјализирана организација, имаат усвоено неколку меѓународно правни инструменти со кои се уредува прашањето на платата чија вредност треба да обезбеди достоинствена егзистенција на секој вработен човек и неговото семејство. Освен ООН, во уредувањето на ова прашање активно се вклучија и други организации од регионален карактер како што се ЕУ, Советот на Европа и др.

Најважни меѓународно-правни и регионални инструменти со кои се уредува прашањето на платата се: Универзалната декларација за правата на човекот од 1948, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права од 1966, Конвенцијата бр. 95 на МОТ за заштита на платите од 1949, Конвенцијата бр.131 на МОТ за најниска (минимална) плата од 1971,

<sup>275</sup> Денес во светот генерално постојат два модела на плаќање на вработените. Едниот е **ригиден**, а вториот **флексибилен**. Флексибилниот систем на плати е карактеристичен за неолибералните економии, каде платите претежно се уредуваат децентрализирано т.е. по пат на колективно преговарање. Ригидниот начин на уредување на платите значи дека слободата на договарање на платите е ограничен со институтот минимална плата-заработувачка

Препораката бр. 136 на МОТ за утврдување на минимална плата, Европската социјална повелба и др. Во сите наведени инструменти недвосмислено е регулирано дека националните држави кои што ги имаат ратификувано се обврзани да воспостават систем на најниска плата во сопствениот правен систем.

*Универзалната декларација за правата на човекот* експлицитно не зборува за најниска (минимална) плата, сепак, овој акт има огромно морално и политичко значење за уредување на прашањето на најниската плата која обезбедува достоинство на човековата егзистенција. Имено, Декларацијата на недвосмислен начин укажува на тоа дека “секој кој работи има право на праведна и задоволувачка надокнада (плата) која нему и на неговото семејство му обезбедува егзистенција кој им одговара на човековото достоинство и која, доколку биде потребно, ќе биде дополнета со други средства од социјалната заштита”.<sup>276</sup>

Прв меѓународен инструмент со кој се уредува прашањето на плата е *Конвенцијата бр. 95 на МОТ за заштита на платите*. Освен тоа што со оваа Конвенција се дефинира поимот плата, оваа конвенција е значајна и по тоа што со неа се регулираат и останати прашања поврзани со платата како на пример: времето на исплата, местото на исплата, начинот на исплата, формата на исплата и др.

Во *Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права* на ООН, е утврдено дека државите договорнички на Пактот му го признаваат правото на секој да ужива праведни и поволни услови за работа, кои обезбедуваат, особено: “...наградување кое како минимум им гарантира на сите работници”.<sup>277</sup> Согласно овој член Комитетот за економски, социјални и културни права на Економско – социјалниот совет на ООН препорачува државата членка да обезбеди национална минимална плата за приватниот сектор да биде утврдена со закон или со колективен договор. Комитетот исто така препорачува минималните плати за приватниот и за јавниот сектор да бидат утврдени на ниво доволно на работниците да им обезбеди пристоен животен стандард, за нив и за нивните семејства, во согласност со член 7 од Пактот.

*Конвенцијата бр.131 на МОТ* за утврдување на минимална плата ги обврзува државите членки на МОТ кои ја ратификувале истата, да воспостават систем на минимални плати, ..... кои ќе имаат законска сила и нема да можат да се намалат и исплатат под тоа ниво, зошто во спротивно на одговорното лице ќе се применат соодветни кривични или други мерки.<sup>278</sup> Исто така, во Конвенцијата се утврдени елементите кои треба да се земат во предвид при утврдувањето на најниската плата (потребите на работниците и нивните семејства, нивото на платите во земјата, животните трошкови, барањето од стопански развој, нивото на продуктивност,

<sup>276</sup> Чл. 23 став 3 од Универзалната декларација за човековите права на ООН од 10.12.1948.

<sup>277</sup> Чл. 7 став 1 алинеја 1 од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, ООН, 1966.

<sup>278</sup> За ова повеќе во чл. 1 и 2 од Конвенцијата бр. 131 на МОТ.

потребата од постигнување и одржување на висока стапка на вработеност).<sup>279</sup>

*Препораката број 136 за утврдување на минимални плати* од 1970 година утврдувањето на минималните надници – плати треба да биде еден од елементите на политиката чија цел е борба против сиромаштијата и задоволување на основните потреби на сите работници и нивните семејства, односно на работниците да им се овозможи потребната заштита во поглед на минимално дозволеното ниво на надници – плати.

Во *Европската социјална повелба* на Советот на Европа од 1961, во членот 4, е утврдено дека страните – договорнички се обврзуваат да им го признаат правото на работниците на заработувачка доволно за да им обезбеди нив, како и на нивните семејства, пристаен животен стандард и дека примената на овие права мора да биде обезбедена или со слободно склучени колективни договори или со законски методи на утврдување на платите, или на друг начин кој е во согласност со домашните услови.

### **3. Платата во македонското законодавство**

Уставот на РМ, како највисок општ правен акт во државата, во чл. 8 алинеја 7, како една од темелните вредности на уставниот поредок на РМ е *хуманизмот, социјалната правда и солидарноста*. Во делот II каде се уредени *Основни слободи и права на човекот и граѓанинот*, односно во одделот 2 каде се уредени *економските, социјалните и културните права* е утврдено правото на соодветна заработувачка,<sup>280</sup> односно остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредува со закон и колективен договор.<sup>281</sup> Ова зборува дека правото на плата е уставна категорија, а начелото на наградување како уставно начело

Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ 62/05) посветил цела глава за *плаќањето на работата* (Глава VIII) која има единаесет члена (105-115).

Според ЗРО, работникот има право на заработувачка – плата, согласно закон, колективен договор и договор за вработување, а плаќањето на работата мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.<sup>282</sup> Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец, со тоа што платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период. Ако денот на исплаќањето е слободен-неработен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден. Работодавачот е должен писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.

---

<sup>279</sup> Ибид. чл. 3.

<sup>280</sup> Чл. 32 став 3 од Уставот на РМ од 1991

<sup>281</sup> Ибид., чл.32 став 4.

<sup>282</sup> Чл. 105 став 2 од ЗРО (Сл. Весник на РМ бр.16/10)

Платата е составена од основна плата, дел од платата за работна успешност и додатоци (чл. 105 став 3).

**А. Основната плата** се определува така што износот на најниската плата се множи со коефициентот на степенот на сложеност на одделна група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи согласно договорот за вработување.

Најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи преставува основна плата.

Со КД на ниво на гранки и дејности се утврдува најниската плата за соодветната гранка, односно дејност.

**Б. Работната успешност** на работникот се определува, односно проценува земајќи ги во предвид однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.

Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: домаќински однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеда во процесот на работење, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

**В. Додатоци.** Додатоците се определуваат за посебните услови за работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежуство, работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж. Во зависност од тоа во какви услови работи работникот, тој добива соодветен додаток-надоместок по тој основ. Како потешки услови за работа обично се смета работа: во услови на бучава, во рударски окна, во вода, прашина, во присуство на хемикалии итн.

Работниците кои своите работни задачи ги извршуваат во потешки услови за работа имаат право на одреден надомест што се додава на основната плата. (пр. за 10%).

Со ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството утврдени се девет групи на коефициенти со кои се зголемува најниската плата и тоа во распон од 1:3.

Коефициентите на сложеност се групирани во следните групи:

Група	Коефициент
1. Едноставен рутински труд.....	1,00
2. Помалку сложени работи.....	1,20
3. Средно-сложени работи.....	1,30
4. Посложени работи.....	1,50
5. Сложени и самостојни работи.....	1,70
6. Работи кои бараат креативност.....	1,90
7. Работи кои бараат дополнителни знаења.....	2,30
8. Работи кои бараат иницијативност.....	2,70
9. Работи кои бараат специјални знаења.....	3,00

Со КД на ниво на гранка-дејност коефициентите на сложеност можат да се групираат во повеќе групи и во зависност од договорот меѓу социјалните партнери распонот на коефициентите<sup>283</sup> може да биде повисок од 3.

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена со закон и колективен договор.

### **Разлика меѓу најниската и минимална (загарантирана) плата**

Во јавноста поимите најниска и минимална/гарантирана плата најчесто се поистоветуваат, иако постои суштинска разлика помеѓу овие два термина. Во што е разликата? Најниската плата е економска и планска категорија која е еден од клучните елементи за утврдување на основната плата согласно коефициентите на сложеност на работните места утврдени со колективен договор. За разлика од неа, минималната плата е социјална категорија и основен инструмент за решавање, односно ублажување на сиромаштијата. Таа на работникот треба да му обезбеди соодветна социјална и материјална сигурност и животен стандард врз основа на неговиот труд. Тоа се утврдува врз основа на повеќе критериуми, како што се *“потребите на работниците и нивните семејства, земајќи го во предвид општото ниво на платите во државата, животните трошкови, нивото на продуктивност во државата”*<sup>284</sup> и др. Според тоа минималната плата е социјална категорија што му овозможува минимална егзистенција на работникот и нејзиниот износ треба да е задолжителен за сите работодавачи во државата. Минималната плата во основа секогаш е повисока од најниската плата.

### **Намалување на најниската плата**

Работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето, врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанатите проблеми врз основа на согласност од синдикатот може да утврди отстапување од најниската плата, со тоа што намалувањето на најниската плата не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае подолго 6 месеци. Работодавачот е должен на работниците да им ја исплати разликата меѓу најниската плата за одделни степени на сложеност и помалку исплатената плата, во рок од 6 месеци по надминување на тешкотиите.

---

<sup>283</sup> Во Угостителството распонот на коефициентите 1:3,50; во здравствената дејност 1:9; во шумарството 1:4,20; трговијата 3,50; во основното образование 4,80; во средното образование 4,80; во текстилната индустрија 3,00; во кожарската индустрија 3,00; во културата 3,50 итн.

<sup>284</sup> Види член 3 став 1, Параграф а. и б. од Конвенцијата бр. 131 на МОТ за утврдување на минимална плата од 1970 година.

## **Еднакво плаќање на мажи и на жени**

Еднаквото плаќање на мажите и жените е прашање кое е тесно поврзано со правото на недискриминација по основ на пол. Начелото на еднаквост на плаќање на мажите и жените за еднаков труд или работа со еднаква вредност е прокламирано во Конвенцијата на МОТ бр. 100 од 1951 година која се однесува на еднакво плаќање на мажите и жените за работа со еднаква вредност. Истото начело е содржано и во членот 141 (порано член 119) од Договорот за ЕУ. Република Македонија го хармонизираше своето национално законодавство во однос на ова прашање. Така, во членот 108 став 1 од ЗРО е уредено прашањето на еднакво плаќање на мажите и жените, а во став 2 на истиот член е регулирано дека одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот не смеат да бидат спротивно на ставот 1 и ако се во спротивност со наведениот став, истите се ништовни.

## **Надоместоци на плата**

Освен исплата на плата за време додека работи, работникот има право и на надоместок на плата за време кога отсутува од работа во случаите и во траење определени со закон, како и во случаевите кога не работи од причини на страната на работодавачот. Работодавачот е должен да му исплати надоместок на плата на работникот во следните случаи на отсуство од работа и тоа поради:

- боледување
- годишен одмор
- време на прекин на работниот процес од причини од страна на работодавачот
- празници и неработни денови утврдени со закон
- дообразование, стручно оспособување и преквалификација, односно доквалификација согласно потребите на работодавачот
- синдикално образование во договор со работодавачот
- време на отказан рок
- и др. случаи утврдени со КД на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.

-Работникот има право на надомест по основ на придонес од иновации, рационализации и други видови творештва, за потребите на работодавачот, кој се утврдува со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

-Работникот, согласно ОКД во приватниот сектор од стопанството, има право за време на неспособност за работа до 7 дена надомест на плата во висина од 70%; до 15 дена почнувајќи од првиот ден на боледувањето од 80% и над 15 дена за сите денови од 90% од основицата утврдена со закон.

-Надоместок на плата за време на прекин на работниот процес од деловни причини 70% од неговата плата за период од 3 месеци во тековата година.

-за време на законит штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и договор за вработување: 3 неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на КД и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни дена.

### **Надоместување на трошоци поврзани со работата.**

Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата, утврдени со закон и КД и тоа:

1. дневница за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата;

2. надоместок за одвоен живот од семејството, во висина утврдена со КД на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата;

3. надомест на трошоци за користење на сопствен автомобил за потреби на работодавачот во висина од 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар;

4. надомест на трошоци при селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци;

- со КД на ниво на дејност се утврдува висината на регресот за годишен одмор и новогодишниот надоместок;

Согласно КД, се исплатува надоместок и за:

-во случај на смрт на работник на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од 3 основици;

-во случај на смрт на член на семејното домаќинство на работникот му се исплатува надоместок во висина од 2 испратнини;

- во случај на потешки последици од елементарни непогоди најмалку во висина од 1 основица:

- за непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата;

- за јубилејна награда во висина на основицата- за најмалку 10 години работа кај ист работодавач;

-при заминување во пензија најмалку двократен износ од основицата.

Основица за пресметување на надоместоците на работниците претставува просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија исплатена во последните 3 месеци.



## **ПРАВА НА РАБОТНИЦИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС И НИВНА ПОЛОЖБА**

### **1. Работно време, паузи, одмори**

#### **А). Работно време**

Под поимот работно време се подразбира времето во текот на денот или во текот на седмицата, во кое работникот има обврска да остане на работа на своето работно место и да ги извршува определените обврски.<sup>285</sup> Работното време е едно од основните права на работниците. Во изминатиот период, особено периодот на либерализмот, па и подоцна работното време на работниците траеше 16 па и повеќе. Потребата од ограничување на работното време беше една од основните барања на синдикалното движење во борбата за заштита на работниците од прекумерната експлоатација. Првите интервенции на државата во сферата на заштитното законодавство беше токму во ограничување на работното време, прво на 10, а подоцна и на осум часа. Познатите работнички протести од 1886 година во Чикаго, беа под мотото воведување на осумчасовно работно време. Со формирањето на МОТ во 1919 година, една од првите активности на оваа организација беше заштитата на работниците и подобрување на положбата на работниците, односно ограничување на работното време. Така, на првите меѓународни конференции на МОТ одржани веднаш по нејзиното формирање беа усвоени првите конвенции и препораки кои се однесуваа на работното време. Со Конвенцијата бр. 1 од 1919 година најпрво работното време беше ограничено на 48 часа, за потоа тоа да ограничи на 40 часа (Конвенција бр. 47 од 1935).

Во РМ работното време бележи тренд на негово континуирано намалување, односно ограничување. Во периодот на Кралството Југославија, во чиј состав беше и Македонија, работното време за вработените во индустријата и рударството изнесуваше 48 часа во текот на неделата. Во периодот на ФНРЈ и СФРЈ, во чиј состав беше РМ, како една од федералните единици на тогашната заедничка држава, работното време беше утврдено да изнесува 42 часа во текот на неделата, што беше уредено и со Уставот на РМ од 1974 г.

Со осамосојувањето на РМ во 1990 г., времетраењето на работното време беше уредено со ЗРО од 1993 г., според кого времетраењето на работното време во текот на неделата беше ограничено на 40 часа.

#### **1.1. Поделба на работното време**

Според одредбите на ЗРО на РМ почетокот, распоредот и завршетокот на работното време, го утврдува работодавачот, односно раководниот орган во согласност со закон, акт на органот од државната управа од соодветната област, колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.

Работното време, во зависност од критериумите, можеме да го класифицираме во неколку вида. Според времетраењето, работното време

<sup>285</sup> Г. Старова, *Трудово право и работни односи*, Просветно дело, Скопје, 2003, стр.267.

е уредено како **पूर्ण, скратено и подолго работно време** (прекувремена работа). Според времето, односно периодот на деноноќието, во кое се врши работата, работното време се уредува како **дневно и ноќно работно време** (трета смена). Во зависност од континуитетот на вршење на работата, работното време може да биде уредено како **еднократно и двократно**.

#### **1.1.1. Работно време според времетраењето**

**А. Полно работно време:** Според ЗРО на РМ полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно, односно работната недела трае 5 работни денови. Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работно време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно. Исто така, со закон или други прописи во согласност со закон, или со колективен договор може да се определи и помалку од 36 часа неделно за работни места кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања (зрачења, хемиски испарувања, висока температура, влага и сл.). Работодавачот е должен да води евиденција за полното работно време, така што ако тој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една локација е должен да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

**Б. Скратено работно време:** Скратеното работно време трае пократко од полното работно време, односно тоа изнесува пократко од 40 часа во текот на работната недела. Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.<sup>286</sup> Право на работа со скратено работно време е предвидено и за инвалидите и тоа како нивна заштита во текот на работата. Во одредени случаи за работни места кај кои постои опасност од повреди или здравствено оштетувања, полното работно време може да трае помалку од 36 часа неделно. Со закон, односно со ГКД или КД на работодавач може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања, полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно.

Работодавачот кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работа се врши на една локација е должен да води електронска евиденција за полното работно време и прекувремената работа.

**В. Работно време подолго од полното работно време (прекувремена работа):** ЗРО на РМ, освен работа со полно и скратено работно време овозможува работникот да работи и преку полното работно време, односно подолго од 40 часа неделно. Во теоријата и

---

<sup>286</sup> Во чл. 27 од КД за култура работното време заради природата на работа на воспитувачот и негователот, се прераспределува на работно време поминатосо децата и останатото работно време за други програмски активности. Работното време поминато со децата, како дел од вкупните програмски активности во рамките на рамките на полното работно време од ставот 1 на овој член, за воспитувачот изнесува 30 часа неделно, а за негувателот 35 часа во неделата.

законодавството на работните односи прекувремената работа е позната уште како продолжена работа. ЗРО (чл.117) утврдил дека работникот е должен на барање на работодавачот да врши работа преку полното работно време (прекувремена работа):

- во случаи на исклучително зголемен обем на работа;
- ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа;
- ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот;
- во други случаи определени со закон и колективен договор.

Законодавецот изрично предвидува можност, а со тоа и исклучок, припадник на Министерството за внатрешни работи кој врши посебни должности и овластувања, по негова претходна согласност во писмена форма, да може да работи и подолго од 190 часа годишно повеќе од полното работно време.

Прекувремената работа може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работа во смени.

За работниците од Министерството за внатрешни работи, кои вршат посебни должности и овластувања согласно посебен закон, прекувремената работа може да трае подолго од 190 часа годишно, поради извршување на итни и неодложни работи, по претходно дадена писмена согласност на работникот.

Работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, кај еден ист работодавач, има право на додаток на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката.<sup>287</sup>

Ако прекувремената работа трае подолг период, работодавачот мора да врши прераспорежување на работното време или да воведо нови смени.

Распоредот на работното време го утврдува работодавачот. Распоредот на работното време во областа на сообраќајот и врските, прометот на стоки, здравството, социјалната и детската заштита, образованието и во другите јавни установи, комуналните дејности, угостителство, туризмот и занаетчиството се утврдува со одлука на органот на државната управа од соодветната област (чл.125 од ЗРО).

**Г. Ноќна работа:** Согласно одредбите на ЗРО како ноќна работа се смета работењето во време помеѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредниот ден, односно осум непрекинати часови помеѓу 22,00 часот и 7,00 часот наредниот ден, ако се работи во ноќна смена. Работодавачот кој користи редовно работници за ноќна работа е должен да ја извести инспекцијата на трудот. Работникот кој работи ноќе барем 3 часа од својата редовна дневна работна обврска, односно работникот кој одработува ноќе третина од полното работно време од својата годишна работна обврска, има право на

---

<sup>287</sup> Чл. 117 став 4 од ЗРО (пречистен текст), Сл. Весник на РМ бр.16/10.

посебна заштита за ноќна работа. Ако според мислење на лекарска комисија работник кој работи ноќна работа може да му се влоши здравствената состојба, тогаш работодавачот е должен да го ангажира работникот на соодветна работа дење.

Работодавачот, на негов трошок е должен на работниците кои работат ноќе да им обезбеди: подолг одмор; соодветна храна; стручно раководство на работниот и производниот процес; лекарски прегледи пред нивно ангажирање во ноќна работа.

Работодавачот не смее да распореди на ноќна работа работник на кој нема да му обезбеди услови за превоз до и од работа.

Работодавачот при воведување на ноќна работа се консултира со репрезентативниот синдикат.

## 2. Паузи и одмори

За време на дневното работно време работникот кој работи шест часа и подолго од шест часа има право на пауза во траење од 30 минути. Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути. Должината на паузата во случај на нееднакво распоредување или времено прераспоредување на работното време се одредува пропорционално на должината на дневното работно време.

Паузата се одредува по два часа работа и најдоцна три часа пред крајот на работното време. Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за истото се исплатува плата.

Работникот има право на:

**-дневен одмор** од најмалку 12 часа непрекинато во текот на 24 часа;

**-неделен одмор** во траење од најмалку 24 часа непрекинато. Ден на неделен одмор по правило е недела или друг ден во неделата;

**-платен годишен одмор** во траење од најмалку 20 работни дена. Годишниот одмор може да се продолжи до 26 работни дена ако се регулира со колективен договор или договор за вработување. Повозрасен работник (жена 57 и маж 59 години), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува болно дете со телесен или душевен недостаток има право на уште 3 работни дена годишен одмор. Работодавачот е должен на работникот *да му издаде решение* за правото на користење на годишен одмор. Траењето на годишниот одмор се определува според времето поминато во работен однос, условите за работа и други критериуми утврдени со колективен договор.

Празниците, саботите и неделите и слободните денови, отсуствата поради боледување, како и другите случаи на оправдано отсуство од работа не се пресметуваат во деновите на годишен одмор.

Работник кој за првпат заснова работен однос, со право на цел годишен одмор се стекнува кога ќе оствари непрекината работа најмалку 6 месеци, без оглед дали работел со полно работно време или пократко работно време од полното.

Работникот има право на користење пропорционален дел на годишен одмор, во вкупен износ од по два дена за секој месец работа, ако 1. во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор и 2. му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Годишниот одмор се користи во текот на календарската година и може да се користи во два дела со тоа што првиот дел мора да трае најмалку 12 работни дена, а остатокот од годишниот одмор се користи до 30.06. наредната година. Должината и начинот на користење на годишниот одмор во установите од областа на образованието и науката се уредуваат со прописи од областа на образованието и науката.

Работникот има право еден ден од годишниот одмор да го искористи на ден којшто самиот ќе го определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес за што мора да го извести работодавачот најдоцна 3 дена пред користењето. По престанувањето на работниот однос по било кој основ, работникот има право на обештетување за неискористениот годишен одмор. Спогодба со која работникот се откажува од правото на годишен одмор е ништовна, односно ова право е неотуѓиво.

Заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), работникот има право на платен одмор до 7 работни дена согласно колективен договор.

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго 3 месеци во текот на календарската година. За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

## **2. 1. Отсуства**

Освен право на одмор, работникот има право и на отсуства од работата. За разлика од правото на одмор, кое работникот го користи за обновување на сопствените психо-физички способности, правото на отсуство го користи за свои лични или други потреби.

Отсуството е време кога работникот не е на работа, а се претпоставува дека треба да биде на работа и да ги извршува своите работни задачи и обврски.<sup>288</sup>

Отсуствата можат да бидат **платени и неплатени**.

**Платени отсуства:** Под платено отсуство се подразбира право на работникот на надоместок на плата и други права од работниот однос додека е отсутен од работа. Под кои услови и во кои случаи работникот може да користи право на платено отсуство се утврдуваат со колективен договор, во согласност со ЗРО. Правото на платено отсуство работникот го користи врз основа на одлука за отсуство од работа, што ја донесува работодавачот или друг овластен работник кој тој ќе овласти. Висината на

---

<sup>288</sup> Г. Старова, Трудово право, Просветно дело, Скопје, 2003, стр. 284.

надоместокот на плата се определуваат според времетраењето на користењето на тоа отсуство.

Времетраењето на отсуството од работа со надоместок на плата изнесува до 7 работни дена во текот на една календарска година. ЗРО на Република Македонија, како лични и семејни околности ги наведува склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) или смрт на близок роднина, полагање на стручен и друг испит за потребите на работодавачот, за елементарни непогоди предизвикани од виша сила во објектот каде што работникот живее и др. случаи.

ЗРО утврдил и други видови на отсуства од работа со надомест на плата, а тоа се: отсуство од работа поради празнување; отсуство поради неспособност за работа, заболување или повреда и во други случаи во согласност со прописите на здравственото осигурување; отсуство од работа поради вршење на функции или обврски од други посебни закони (вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно, должности на кои е именуван од страна на судот, работник кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должности на заштита и спасување, освен служење на воен рок, или без вина повикан од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и др.) на товар на органот или установата каде што ја врши функцијата, односно каде што ја извршува обврската од посебен закон (чл. 150 од ЗРО).

Работникот кој доброволно дарувал крв има право на отсуство од работа на 2 последователни работни дена за секое давање крв.

**Неплатено отсуство:** Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата најдолго до 3 месеци во текот на календарската година во случаи и под услови утврдени со колективен договор. Тие случаи се следните: за неа на член на семејство; за изградба или поправка на кука; за лекување на своја сметка; за учество на културни и спортски приредби; за учество на конгреси, конференции и слично; при неодложни лични работи.

Одлуката за отсуство од работа донесува овластено лице на работодавачот, согласно потребите на процесот на работа.

За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работен однос.<sup>289</sup>

## 2.2. Мировање на работниот однос

Во текот на својата работна кариера работникот може да биде избран или именуван на државна или јавна функција, утврдена со закон, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот. Во таков случај на избраниот, односно именуваниот работник на државна или јавна функција му мирува работниот однос за време на вршење на

---

<sup>289</sup> Чл. 147 од ЗРО.

функцијата и има право, во рок од 15 дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка (чл. 151 од ЗРО).

Исто така, работникот, зависно од потребите на државата, односно работодавачот, може да биде упатен на работа во странство. Работникот кој е упатен на работа во странство во рамките на меѓународно-техничка соработка, просветно-културна и научна соработка, во дипломатски и конзуларни претставништва, на стручно усовршување или образование со согласност и за потребите на работодавачот, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работата во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка (чл. 152 од ЗРО).

На работник чиј брачен другар е упатен на работа во странство согласно горенаведените случаи, на негово барање, му мирува работниот однос и има право во рок од 15 дена од денот на престанувањето на работа на неговиот прачен другар во странство да се врати на работа кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка.

### **3. Надомест на штета**

Согласно ЗРО (чл. 156), работникот е одговорен за штета што ќе ја предизвика на работодавачот и трети лица. Основно правило на одговорноста е обрска за надоместување на истата од страна на лицето што ја причинило, освен доколку докаже дека штетата настанала без негова вина. Работникот е одговорен за штетата која во работата или во врска со работата ќе ја предизвика на работодавачот намерно или од крајна небрежност (чл. 156 став 1 од ЗРО). За утврдување на одговорност на работникот потребно е утврдување на вина на страна на работникот за предизвиканата штета. Работникот може да биде ослободен од одговорноста само ако се работи за обично невнимание.

Доколку штетата е причинета од повеќе работници, согласно чл. 156 став 2 и 3 од ЗРО, секој од нив е одговорен за штетата што ја причинил, а ако неможе да се утврди делот на секој работник одделно, сите работници ја надоместуваат штетата на еднакви делови. Ако штетата е сторена со намерно казниво дејствие, работниците одговараат солидарно (чл. 156 став 4 од ЗРО).

Доколку работникот на работа или во врска со работата намерно или од крајно невнимание му предизвика штета на трето лице, работодавачот е должен на тоа лице да му ја надомести штетата, а работникот е должен да ја надомести штетата на работодавачот (чл. 156 став 5).

Ако утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци, обештетувањето може да се определи во паушален износ, ако случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалното обештетување се определени со колективен договор. (чл. 157).

На работникот можат да се определат начинот и условите за намалување или простување од плаќањето на обештетувањето со колективен договор (чл.158)

Исто така, и работодавачот на работникот може да предизвика штета при работа или во врска со работата. Во тој случај, работодавачот е должен да му ја надомести штетата според општите правила на одговорност за надоместок на штетата. Одговорноста за обештетување на работодавачот, исто така, се однесува и на штетата која работодавачот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос (чл.159 од ЗРО).

## **БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА**

### **Вовед**

Безбедноста и здравјето на вработените е едно од најважните начела на работните односи, односно преставува еден од осумте меѓународни стандарди на трудот. Опасноста по здравјето и животот на работниците е присутна во сите држави во светот, независно од степенот на општествено-економскиот развој на истата. Секако, тие повеќе се јавуваат во помалку развиените држави. Овој феномен нема граници, и не познава идеологија. Секојдневно во ударните вести на светските и домашните информативни агенции можеме да слушнеме за разни несреќи на работните места, експлозии, пожари во компаниите, рударски трагедии и сл. Сето тоа зборува дека безбедноста и здравјето на работникот на работното место не е на посакуваното-потребното ниво. Се разбира, има несреќи каде што човекот многу малку може да влијае на нејзините текови, но има голем број на несреќи каде човечкиот фактор игра пресудна улога.

Работникот, со својотот стручен и образовен потенцијал е најважниот и најскапиот ресурс во производниот процес, односно во општеството. Тој преставува конекција-мост помеѓу современата технологија и современиот начин на менаџирање. Коклу и да е современата технологија безбедна и заштитена од најразлични можни опасности за здравјето и безбедноста на работникот, таа со самата структура (механичка, техничка), технолошка поврзаност и локација (местоположба) на одреден простор преставува потенцијална опасност, особено ако не се употребува и менаџира правилно од страна на самиот работник. Ниту едно работно место не е целосно безбедно, па дури ако тоа се наоѓа во некоја административна-зграда-удобна канцеларија. Значи нема вработен кој не е изложен на опасности по здравјето и животот. Затоа превенцијата и перманентната контрола на потенцијалните опасности на работните места треба да биде основниот приоритет пред се. Некои опасности и несреќи се поврзани со природни непогоди и несреќи каде што влијанието на човечкиот фактор е лимитиран во намалување на последиците, но голем дел од несреќите и опасностите на работните места се причинети од човечкиот фактор и неговата небрежност, независно дали тоа е индивидуална грешка на работникот или пропуст или грешка на одговорните субјекти во таа сфера. Во услови на



глобална економска криза и висока стапка на невработеност, која во моментот во РМ е околу 34 % во нашата држава, ниту вработените, ниту работодавачите, не обрнуваат доволно внимание на безбедните и здрави услови за работа. Вработените се задоволни доколку имаат работа и земаат плата, а работодавачите доколку имаат профит.

РМ не е надвор од глобалните процеси во сферата на безбедноста и здравјето на вработените. Во последно време во РМ сведоци сме на голем број на повреди на работниците на работните места, од кои голем број завршуваат со загуба на човечки животи (градежни работници, рудари, текстилни работници). Овој факт укажува на тоа дека работниците не се доволно и соодветно заштитени согласно меѓународните стандардите и потребите на работното место. Затоа, овој проблем заслужува особено внимание за спречување, односно превентивно делување, бидејќи само безбеден и здрав работник е најголемата заштеда на општеството. Согласно Законот за евиденција од областа на трудот, се води посебна евиденција за повредите и несреќите на работното место. Обврска за водење на евиденција за повредите на работните места ја имаат работодавачите,<sup>290</sup> но таква евиденција водат и синдикатите, иако за тоа немаат законска обврска.

## **1. Основни начела за безбедност и здравје при работа**

### **А). Поим, значење и цели**

Безбедноста и здравјето е интердисциплинарен концепт на обезбедување на добросостојбата на луѓето, вклучени во процесот на работата. Истовремено, тоа е заштита и на работодавачите од непредвидени и неконтролирани економски и материјални загуби што произлегуваат од штетните настани од неприменување на мерките за безбедност и здравје при работа.

Според дефиницијата на МОТ од 1950 година, и со најновата ревизија од 1995 година, безбедноста и здравјето при работа цели кон:

- Унапредување и одржување на највисоко ниво на физичка, ментална и социјална добросостојба на работниците од сите професии;
- заштита на здравјето и работниците предизвикано од работните услови;
- заштита на работниците при работењето од ризиците што резултираат од фактори штетни по здравјето;
- Поставување на работникот и зачувување на неговиот интегритет во работната средина приспособувајќи ја на неговите физички и психички можности;
- Збирно, работата да се приспособи кон човекот.

---

<sup>290</sup> Податоците за повредите на работните места се разликуваат зависно од изворот на информацијата. Македонското здружение за заштита при работа (МЗЗПР [www.mzzpr.org.mk](http://www.mzzpr.org.mk)) редовно подготвува годишни извештаи за смртни случаи, повреди и несреќи при работа во кои се анализирани причините за повреда на работните места со прецизни податоци. Во Извештајот за 2007 г., стои дека имало вкупно 98 несреќи, од кои 57 повреди и 41 смртен случај. Според Извештајот во 2008 имало 178 несреќи, од кои 116 повреди и 62 смртни случаи. Во Извештајот во 2009 година на работните места имало вкупно 139 несреќи, од кои 95 се повреди, а 44 се со смртни последици, додека во 2010 г., имало 129 несреќи, од кои 85 повреди и 44 смртни случаи.

Животот и здравјето е најважното прашање за секој човек. Вработените во текот на денот поминуваат 8 часа на работа. Зависно од работното место, тие, се изложуваат на разни опасности по сопствениот живот и здравје. Отука, основното човеково право на *праведни и поволни услови при работа*, мора да се почитува и да преставува одговорност и обврска на целото општество.

## **2. Меѓународно-правни инструменти (аспекти) за безбедноста и здравјето при работа**

Повеќе меѓународни организации и институции како што се МОТ, ООН и ЕУ му посветуваат респектабилно внимание на безбедноста и здравјето при работа што се гледа со усвојувањето на повеќе Повелби, Конвенции, Препораки, Декларации и сл. од оваа област. Овие меѓународно-правни инструменти преставуваат поширока правна рамка и ги обврзуваат државите членки да ги имплементираат во националните законодавства.

### **2.1. Безбедноста и здравјето при работа во актите на ООН**

Во **Уставот на МОТ (Меѓународна организација на трудот)**, кој е донесен во 1919 година, утврдени се основните цели на МОТ кои се изразани во чл. 427 од Мировниот договор од Версај од 1919, а кои се имплементирани во Уставот на МОТ. Според Преамбулата на Уставот на МОТ, целите на МОТ можат да се поделат на три основни групи. Едната од нив се однесува на условите за работа каде се вели дека „лошите услови на работа донесуваат на голем број на луѓе неправда, беда и сиромаштија, што како последица го има големото незадоволство кое го загрозува светскиот мир и хармонија,,<sup>291</sup> Овие цели се пренесени и во **Филаделфиската декларација од 10. јуни 1944** во главата III каде како една од главните цели на МОТ е наведено „постигнување на соодветна заштита на животот и здравјето на вработените од сите занимања,,<sup>292</sup> **Универзалната декларација за човекови права** усвоена со Резолуцијата 217A (xxx) на 10 декември 1948 година од страна на Генералното Собрание на ООН, исто така, експлицитно го потенцира правото на секој работник на „праведни и задоволителни услови за работа и заштита од невработеност,,<sup>293</sup> **Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права** на ООН ги обврзува државите договорнички за преземање на максимални чекори за почитување на економските, социјалните и културните права на секој граѓанин, каде многу важно место зазема и правото на секој да ужива праведни и поволни услови за работа, кои обезбедуваат „безбедност и хигиенски услови на работа,,<sup>294</sup> Претходно

<sup>291</sup> Др. Б. Букуљаш и м-р. Адријана Билиќ, Меѓународно радно право со посебним освртот на МОТ, Сплит, 2006 стр. 29.

<sup>292</sup> Филаделфиска декларација, Глава 3, ст. г.

<sup>293</sup> Види член 23 став 1 од Универзалната декларација за правата на човекот на ООН.

<sup>294</sup> Види член 7 од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН.

споменавме дека сите меѓународни организации и институции оваа цел ја имаат имплементирано со донесување повеќе Повелби, Конвенции, Препораки, Директиви и др.

## **2.2.Безбедноста и здравјето при работа во актите на МОТ**

Иако МОТ е интегрален дел на ООН, односно преставува специјализирана агенција на ООН, сепак сметаме дека актите (Конвенции и Препораки) што ги носи оваа организација треба да бидат издвоени во посебен сегмент поради нивната конкретност, специфичност и специјалност. Поважни Конвенции на МОТ кои се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа можеме да ги издвоиме следните:

- Конвенција бр.16 за медицинско испитување на младите лица;
- Конвенција бр. 17 за надомест на работниците при повреда на работа;
- Конвенција бр. 18 за надоместк на работниците (заболување на работното место);
- Конвенција за еднаков третман (надомест во случај на несреќи);
- Конвенција бр. 24 за осигурување во случај на болест (во индустријата);
- Конвенција бр. 25 за осигурување во случај на болест (во земјоделството);
- Конвенцијата бр. 32 за заштита од несреќи;
- Конвенција бр. 81 за трудова инспекција;
- Конвенција бр.102 за социјална сигурност;
- Конвенција бр. 121 за бенефиции поради повреда при работа;
- Конвенција бр.148 за работна средина (загадување на воздух, бучава, вибрации);
- Конвенцијата бр. 155 за безбедност и здравје при работа;
- Конвенција бр. 161 за служби за заштита на здравјето при работа;

Од сите горенаведени конвенции би ја издвоиле **Меѓународната конвенција бр. 155 на МОТ за безбедност и здравје при работа** усвоена на 67 седница на Генералното собрание на МОТ на 22. 06. 1981 година, а стапи во сила на 11.08.1983 година. Оваа конвенција е ратификувана од страна на Собранието на РМ во 1991 година, а тоа подразбира дека одредбите на конвенцијата се дел од нашето работно законодавство. Конкретна имплементација на одредбите на наведената Конвенцијата се Значаен дел од одредбите на оваа Конвенција се имплементирани во Законот за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на РМ бр. 92/07). Според членот 4 од Конвенцијата секоја членка, поаѓајќи од националните услови и практики, а во консултација со најголем дел од преставниците на организациите на работодавачите и работниците (репрезентативните), треба да формулира, имплементира и периодично да ревидира кохерентна

национална политика за безбедност и здравје.<sup>295</sup> Ова подразбира дека секоја држава членка на МОТ што ја ратификувала наведената конвенција треба да усвојат Национална политика (програма) за безбедност и здравје. Во тој контекст, како главна цел на таквата политика треба да биде заштитата од несреќи и повреди на здравјето чие што настанување е поврзано со работното место, преку смалување на ризиците поврзани со работното опкружување во разумни граници.<sup>296</sup>

### **2.3. Безбедноста и здравјето при работа во актите на ЕУ**

Безбедноста и здравјето при работа, како еден од меѓународните стандарди на трудот, освен што имаат свое значајно место во меѓународно-правните инструменти на ООН, тоа, свое место има обезбедено и во актите на сите поважни регионални организации, особено Европската унија. Како поважни акти на ЕУ кои се значајни за безбедноста и здравјето при работа се Единствениот европски акт од 1986, Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 година,

Во **Договорот за основање на Европската унија**, во поглавјето XI, Глава 1, кои се однесуваат на одредби за социјални прашања, поточно во членовите 136 и 137, стои дека Заедницата и државите членки, имајќи ги во предвид социјалните права, што се предвидени со Европската социјална повелба и Повелбата на Заедницата за основните права на работниците, стои дека имаат за цел, меѓу другото и подобрување на условите за живот работа, <sup>297</sup>....односно “подобрување на, особено на работната средина, заради заштита на здравјето и безбедноста”.<sup>298</sup>

Во членот 118А од **Единствениот европски акт од 1986** стои дека *“Државите-членки се обврзуваат да го промовираат подобрувањето особено во доменот на работната средина, заштитата и безбедноста и здравјето на работниците и си поставуваат за цел хармонизација и прогрес на постојните услови во овој домен”*.

**Европската социјална повелба** е донесена на 18.10.1961 година од страна на Советот на Европа, а стапи во сила во 1965 година. Повелбата двапати е ревидирана во 1988 и 1996 година во кои договорните страни како цел на својата политика е да ги *“остварува и принципот дека сите работници имаат право на безбедни и здрави работни услови (Дел 1 т. 3)*. Во Делот 2 од Повелбата во членот 3 стои со цел обезбедување на ефикасно остварување на правото на безбедни и здрави услови за работа, државите договорнички се обврзаа, во консултација со организациите на работодавачите и работниците да:

1.формулираат, применат и периодично ги надгледуваат единствената национална политика за безбедност и здравје на работа и работната средина. Првенствена цел на оваа политика е подобрување на безбедноста

---

<sup>295</sup> Чл. 4 ст. 1 од Конвенцијата бр.155 на МОТ која се однесува на безбедноста и здравјето на работниците

<sup>296</sup> Ибид. чл. 4 ст. 2.

<sup>297</sup> Види чл. 136 и 137 од Договорот за основање на Европската заедница

<sup>298</sup> Ибид.

и здравјето на работа и спречување на повредите до кој може да дојде, а се врзани за работата или се случуваат за време на работа, посебно така што би се смалувале причините и ризиците до кои неминовно доаѓа во работната средина.

Оваа повелба има многу важна улога во регулирањето на односите од работната сфера, каде важно место зазема и безбедноста и здравјето на работниците.

2. да донесе прописи во врска со безбедноста и здравствени прописи;

3. да обезбеди примена на таквите прописи со мерки на соодветен надзор и

4. да го унапреди развојот на здравствената служба на работа за сите работници кои би имале превасходно превентивни и советодавни функции.

Исто така, ЕСП со членот 11 ги обврзува државите договорнички да преземат соодветни мерки со кои би требало да се елиминираат во најголема мера причините за лошо здравје, да обезбеди советодавни и образовни поволности за унапредување на здравјето и поттикнување на индивидуалните одговорности за прашања на здравјето, како и да ги спречи во најголема можна мера епидемиолошки, ендемски и други болести, како и несреќни случаи.

**Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците**, усвоена на состанокот на шефовите на државите или владите на државите членки на ЕЕЗ одржан во Стразбург на 9 декември 1989 година, исто така посветува значајно место на заштитата на здравјето и безбедноста во работните средини. Во членот 19 од Повелбата стои дека *“секој работник мора да бенифицира во сопствената средина на работење од задоволителните услови на заштита на неговото здравје и безбедност,, односно да бидат преземени „адекватни мерки за заштита”, особено за вклучување на работниците од информирање и консултирање во поглед на тековните ризици и преземените мерки за нивно надминување или смалување.*

**Директивата бр. 83/391** од 16.06.1989 година која се фундира врз членот 118А ги уредува општите принципи кои продуцираат низа други препораки од оваа сфера. Оваа рамковна Директива има за цел да ја подобри безбедноста и здравјето на работниците што работат. Таа ги утврдува општите принципи кои се систематизирани во два вида и тоа: акција против ризиците (евауација, елиминација, превенција, адаптација кон техничката еволуција), како и општите обврски на работодавачите и работниците во однос на здравјето и безбедноста на работното место.

Од горенаведените правни инструменти на ЕУ можеме да констатираме дека нормативно оваа сфера е релативно добро нормативно регулирана што преставува добра основа за правно регулирање на оваа проблематика и на национално ниво на државите-членки на ЕУ, како и на државите кандидати за членство во ЕУ.

### 3. Правна аспекти за безбедност и здравје при работа во РМ

Многу важен елемент во системот наречен безбедност и здравје на работникот на работното место преставува правната рамка. Елаборирајќи за значењето на гореспоменатите меѓународно-правни инструменти на ООН, МОТ, ЕУ во регулирањето на правото на вработените на безбедност и здравје при работа, можеме да констатираме дека нашата држава РМ, како членка на ООН, МОТ и држава кандидат за членство во ЕУ ги има ратификувано и прифатено најважните меѓународно-правни инструменти (конвенции, препораки, повелби, декларации) кои се однесуваат на безбедноста и здравјето на работниците. Ова подразбира дека РМ истите ги има имплементирано во сопственото националното работно законодавство, што е основен предуслов за наше понатамошно интегрирање во меѓународната заедница, особено во ЕУ.

Вработените во Република Македонија своето право на безбедна и здрава работна средина кај работодавачот ги остварува согласно Уставот на РМ, Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 62/05), Законот за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на РМ бр.92/07), и други закони од трудовата сфера, подзаконските акти-правилници, како и колективните договори.

Погоре наведовме дека заштитата и безбедноста и здравјето на вработените е уставна категорија. Во **Уставот на РМ** за правото на здрава и безбедна работна средина експлицитно се зборува во членот 32 каде стои дека “Секој има право на работа, слободен избор на вработување, *заштита при работењето....*”,<sup>299</sup> и ова право подразбира инкорпорирање во својата содржина не само права туку и обврски и тоа како на страната на работникот, така и на работодавачот.

*Работодавачот* е обврзан да му обезбеди заштита при работата на работникот, со тоа што ќе ги обезбеди потребните услови за таа заштита, во согласност со **Законот за работни односи** (Сл. Весник на РМ бр. 62/05). Ако работодавачот не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците, во законот се утврдени казнени одредби кои предвидуваат глоба во износ од 8.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за сторен прекршок на работодавач-правно лице ако не обезбеди услови за безбедност.

Работникот, без оглед на тоа дали е вработен на определено или неопределено време, го остварува правото на заштита при работата во согласност со пропишаните мерки и нормативи, утврдени за таа заштита, во согласност со закон и колективен договор.

Работникот е обврзан да се придружува кон пропишаните услови и мерки за заштита при работа (чл. 32 од ЗРО). Во тој контекст, работникот е обврзан, работите на работното место да ги врши со внимание, поради обезбедување не само на својот живот и здравје, туку и животот и здравјето на другите работници, како и на граѓаните воопшто. Ако работникот не се придружува на пропишаните мерки за безбедност и здравје, или средствата

---

<sup>299</sup> Член 32 став 1 од Уставот на РМ

и опремата за заштита при работа, не ги употребува според утврдената регулатива, со ЗРО ова се смета како кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските, утврдени со закон, колективен договор и договор за работа, поради што на работникот му престанува работниот однос со давање **отказ** од работодавецот и тоа без отказан рок (ЗРО, чл. 81, ст. 1, точка 9). Ова одредба од Законот е преземена речиси во сите посебни (гранкови) КД, каде се запазени одредени специфики на конкретната дејност.

Во **Спогодбата за формирање на Економско социјален совет на РМ**, стои дека *“Владата на Република Македонија, Сојузот на синдикатите и Стопанската комора на Македонија, за остварување на темелните вредности на Уставот на Република Македонија за демократска и социјална држава и обезбедување на социјална правда, за похармоничен развој на на општествените процеси, за унапредување на социјалниот дијалог, трипартизмот и примената на меѓународните конвенции и препораки, формираат Економско-социјален совет”*.<sup>300</sup> Советот има советодавно-консултативна функција, преку која се одвива социјалниот дијалог и значаен дел од преговарачката функција на социјалните партнери за економско-социјалните прашања кои се од интерес на РМ.<sup>301</sup> Согласно овие функции, Советот разгледува прашања и дава мислења, предлози и препораки за одредени прашања од областа на *работните услови и заштитата на работа*.<sup>302</sup>

**Закон за безбедност и здравје при работа** (Сл. Весник на РМ бр. 92/07) има огромна важност во остварувањето на правото на работникот на безбедност и здравје на работното место. Со овој закон се утврдуваат: мерките за безбедност и здравје при работа; општите и другите обврски на работодавачот; правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа; превентивните мерки против професионалните ризици, остранувањето на ризичните фактори при на несреќа; информирање и консултирање на социјалните партнери за безбедноста и здравјето на вработените; формирање и функционирање на Советот за безбедност и здравје при работа; овластување; надзор и прекршочни одредби.

#### **А). Обврски на работодавачот**

Со Законот за безбедност и здравје при работа се дефинирани општите и другите обврски на работодавачот и според нив тој е должен да:

1. Изработи *проценка на ризик* за секое работно место
2. Изготви и спроведе *Изјава за безбедност* за секое работно место, прецизирајќи го начинот, мерките кои треба да се преземат, врз основа на идентификација на на опасноста на проценката на ризикот

<sup>300</sup> Види член 1 од Спогодбата за формирање на Економско-социјален совет во РМ

<sup>301</sup> Види член 3 од Спогодбата за формирање на ЕСС

<sup>302</sup> Види член 3 став 2, алинеја 7 од Спогодбата за формирање на ЕСС во РМ од 30.12.1996 г.

3. Назначи едно или повеќе стручни лица за безбедност при работа, со стручна подготовка за безбедност при работа, или друга стручна подготовка соодветна на технолошкиот процес
4. Ангажира овластена здравствена организација во која се врши дејноста медицина на трудот
5. Ја следи здравствената состојба на вработените (најмалку на секои 24 месеци да организира здравствени прегледи на вработените)
6. Донесе безбедносни мерки против пожар согласно со посебните прописи
7. Организира и обезбеди давање прва помош на вработените во случај на повреди при работа
8. Утврди план за евакуација и спасување во случај на опасност, прва помош, како и да спроведе практични вежби најмалку еднаш на две години
9. На секое работно место и во работни простории во кои истовремено работат до 20 вработени најмалку по еден од нив мора да биде оспособен и определен за давање прва помош, за гасење пожар, евакуација и спасување, а над овој број, на секои 20 вработени најмалку уште по еден.
10. Склучи договори со други правни субјекти специјализирани за давање услуги во однос на давање прва помош, итна медицинска помош, евакуација и спасување и противпожарна заштита.
11. Изврши теоретска и практична обука на вработените за безбедно извршување на работата пред да бидат распоредени на работното место, при преместување од едно на друго работно место, при промена на орудијата за работа или на технолошкиот процес и др.
12. Обезбеди лична заштитна опрема за вработените (опрема која работникот ја носи, држи и ја употребува).
13. Да изврши повремени прегледи и испитувања на работната средина и опрема на начин и во рокови пропишани со актот што тој го носи, односно со упатството на производителот, техничките прописи и стандарди
14. Да води евиденција за стручно обучување и оспособување на работниците за безбедна работа, извршените прегледи на работниците за безбедна работа, извршените прегледи на средствата за работа, спроведените испитувања на физичките, хемиските и биолошките штетности и на микроклимата во работните и помошните простории, претходните и периодичните здравствени прегледи на вработените, професионалните болести, заболувања во врска со работата, повредите при работа и смртните случаи при работа.
15. Работодавачот е должен на преставникот на работниците за безбедност и здравје при работа да му овозможи непречено вршење на неговата функција.



## **Б). Права и обврски на вработените**

Правата и обврските на вработените во претпријатието во врска со безбедноста и здравјето при работа се регулирани во членовите 38-42 во Законот за безбедност и здравје при работа. Тие права и обврски се:

- Работникот има право и обврска да учествува во утврдувањето и подобрувањето на условите за работа и на работната средина, да предлага преземање нови, или подобрување на постојните мерки за безбедност и здравје при работа, организацијата на работата и заштитата на здравјето и безбедноста на работниците во процесот на работата кај работодавачот
- Работникот е должен, за време на работата да се придружува кон мерките и средствата за безбедност и здравје при работа и работата да ја врши со внимание, заради обезбедување и заштита на своето здравје, како и животот и здравјето на другите работници и да соработува со работодавачот во спроведувањето и унапредувањето на безбедноста и здравјето при работа.
- Работникот кој во работата не се придржува кон пропишаните мерки и средства за безбедност и здравје и со тоа го загрозува како својот, така и здравјето и животот на другите работници, имотот на работодавачот и животната средина и природата може, во согласност со актот на работодавачот и колективниот договор привремено да се острани или одалечи од работното место, за што писмено се известува преставникот на вработените за заштита при работа. Работникот кој не се придржува на пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа со овој Закон, друг пропис и колективен договор, прави тешка повреда на работната обврска.
- Работникот е должен на одговорниот работник, или на преставникот на вработените за безбедност и здравје при работа да ги пријави сите забележани дефекти и други недостатоци и појави кои непосредно ја загрозуваат безбедноста на работниците при работа и има право да побара преземање соодветни мерки за безбедност и здравје при работа.
- Ако работодавачот не преземе други мерки за остранување на дефекти и други недостатоци и појави кои непосредно ја загрозуваат безбедноста при работата, преставникот на вработените за безбедност и здравје при работа може да побара прекин на работата на одделно работно место, на дел од техничко-технолошки процес, или на целиот работен процес, за што писмено ќе го извести работодавачот за причините, времето и местото на прекилот. За настанатата состојба работодавачот е должен., веднаш писмено да го извести органот на управата надлежен за работите на инспекцијата на трудот.
- Работникот има право да одбие да работи на своето работно место, ако му се заканува непосредна опасност по животот и здравјето, затоа што не се спроведени пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа, се додека не се острани причините кои ја нарушиле безбедноста на неговото работно место. Работникот може да одбие да работи на орудие за работа на кое се поставени, или се острани

пропишаните заштитни направи. Работникот има право да одбие да работи на работно место на кое постои опасност од професионални и други заболувања. Работникот е должен писмено да го извести работодавачот и преставникот на работниците за безбедност и здравје при работа, за причините заради кои одбива да работи.

За претходно наведените случаи, работодавачот е должен веднаш да преземе мерки за отстранување на причините кои непосредно го загрозуваат животот и здравјето на работникот при работа.

## **В. Улогата на преставникот на работниците за безбедност и здравје**

Во целокупниот систем за безбедноста и здравјето при работа несомнено голема улога имаат преставниците на работниците за безбедност и здравје. Правата и обврските на преставникот на работниците за безбедност и здравје при работа се регулирани со членовите 28, 29 и 30. Согласно истите преставникот на вработените за безбедност и здравје при работа го избираат работниците од своите редови, на синдикален собир, или собир на вработените, водејќи сметка за застапеноста на сите делови на работниот процес и задолжително за оние каде тоа го бараат работните услови (зголемена опасност за сигурноста и здравјето на работниците, работа на издвоени места и сл.). Преставникот на вработените ужива посебна заштита од работен однос, како што ја има и преставникот на синдикалната организација во конкретното претпријатие, согласно законот и колективниот договор. Бројот на преставниците зависи од бројот на вработените, со тоа што:

- над 10 вработени се избира еден преставник
- двајца преставници на 101-500 вработени
- тројца преставници кај работодавачи кои имаат над 501 вработени.

Преставникот на работниците за безбедност и здравје при работа има право:

- да ги обиколи работните места заради согледување на состојбата во врска со безбедноста и здравјето при работа

- да разговара со работодавачот за потребите и проблемите на безбедноста и здравјето при работа

- да ја извести инспекцијата на трудот и да бара нејзино посредување или надзор.

- да ја извести инспекцијата на трудот за нејзино поседување, да присуствува, да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот составен од страна на инспекторатот при посредување или надзорот.

- да побара информации од работодавачот и да има пристап до изјавите за проценка на безбедноста и здравје при работа.

- посебна обука за превенција и безбедност и здравје при работа, специфични за дејноста на работодавачот, што се утврдува со колективен договор.

Преставникот на вработените за БЗПР има право на посебна заштита (за време на мандатот и 2 години по престанокот на неговиот мандат).

Со добивањето на кандидатски статус на РМ за влез во ЕУ во декември 2005 година, оттогаш РМ стана предмет на континуирано опсервирање од страна на европските институции на патот кон евроинтеграциите. Во Извештајот на ЕК во 2006 г. за напредокот на РМ во делот на безбедноста и здравјето при работа, во Поглавјето 4.19. со наслов *“Социјална политика и вработување”* дадена е оценка дека е постигнат ограничен напредок. Во Извештајот во 2007 г. за ова прашање стои дека е постигнат одреден напредок, бидејќи е донесен Законот за безбедност и здравје при работа. Во Извештајот на ЕК за 2008 г. стои констатацијата дека **“може да се забележи напредок во областа на здравјето и безбедноста при работа. Донесено е законодавство за спроведување на Законот за безбедност и здравје при работа. Меѓутоа, административниот капацитет е недоволен за обезбедување на соодветно спроведување и примена на правните одредби. Останува значителен број на повреди и смртни случаи на РМ. Податоците обезбедени од страна на трудовиот инспекторат, наведуваат дека 18 фатални несреќни случаи се случиле во 2007 г., беа доведени во прашање од страна на невладините извори чиешто податоци посочија 47 случаи. Усогласувањето со правото на ЕУ во областа на безбедноста и здравјето при работа е умерено унапредено”**.<sup>303</sup> Од Извештаите на ЕК може да се констатира дека РМ постигнува одреден напредок во областа на безбедност, но сеуште има простор за негово подобрување.

## ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ОДРЕДЕНИ КАТЕГОРИИ РАБОТНИЦИ

Правото на посебна заштита на работата на посебни категории работници е со уставот загаранирано право (чл. 42 од Уставот на РМ). Оваа заштита се однесува на посебни категории работници како што се: *жените, работниците кои не наполниле 18 години возраст (младинци), инвалидите и повозрасните работници*.

### 1. Посебна заштита на жените

Утврдувањето на посебна заштита на жената во работниот однос е условено со нејзината антрополошка конституција, односно психофизичка и биолошка природа, бидејќи, таа освен како работник се јавува и во улога на мајка и сопруга. Правото на посебна заштита на жената при работа не треба да се свати дека таа е инфериорно и помалку способно суштество. Напротив, жената во извршувањето на работните обврски е еднакво способна и одговорна како и мажот. Посебната заштита на жената работничка во однос на мажот не треба да се сфаќа дека жената се става во попривелигована положба во однос на мажот, односно како полова дискриминација, туку, пред се како збир на мерки со кои се штити нејзината биолошката природа.

---

<sup>303</sup> Извештај на Европската комисија за напредокот на РМ за 2008 година, Поглавје 4.19., стр. 42.

Согласно одредбите на ЗРО, едно од основните права на посебната заштита на жената-работничка, е **правото на заштита за време на бременост, раѓање и мајчинство**. МОТ за заштита на жената за време на бременост, раѓање и мајчинство има донесено повеќе конвенции и препораки. Ќе ги споменеме Конвенцијата бр. 3 од 1919 г., која се однесува на вработување на жената пред и по породувањето и Конвенцијата бр. 103 од 1952 г., за заштита на мајчинството. Истата година донесена е Препораката бр. 95 за заштита на мајчинството.

Согласно ЗРО на РМ (Сл. Весник на РМ 62/05), работничката има право на отсуство (породилно боледување) од работа во траење од 9 месеци непрекинато, а ако роди повеќе деца (близнаци, тројка итн), тогаш таа има право на отсуство од работа 1 година непрекинато. Работничката може породилното отсуство да почне да го користи 45 дена пред породувањето, ако за тоа постои потреба, што се утврдува со наод на надлежен здравствен орган, а задолжително 28 дена пред породувањето при што овие денови се пресметуваат во вкупното траење на породилното отсуство.

Право на породилно отсуство има и работничката која посвоила дете до неговото наполнување возраст од 9 месеци, а доколку посвоила 2 или повеќе деца таа има право отсуство од работа 1 година (чл. 165 од ЗРО). Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството. Во тој случај, работничката освен правото на плата, има право и на надоместок на плата за породилно отсуство во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за породилно отсуство согласно прописите за здравствена заштита. По завршувањето на породилното отсуство работникот има право да се врати на истото работно време, или доколку тоа е невозможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.

Во случај кога работничката ќе роди мртво дете, или детето умре пред истекот на предвиденото отсуство поради бременост, раѓање и родителство, таа има право да продолжи да го користи породилното отсуство за толку време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето. Продолжувањето на користењето на породилното отсуство во овие случаи изнесува најмалку 45 дена, при што за време на користење на ова отсуство, работничката има право на надомест на плата според прописите на здравствената заштита.

Во случај кога двајцата родители се вработени, а имаат дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби, а детето не е сместено во установа за специјално-здравствено згрижување, а врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, тогаш еден од родителите или самохран родител има право да работи со половина од полното работно време. Скратеното работно време се смета како полно работно време, а правото на надомест на плата се исплатува според прописите за социјална заштита.

Работничката која го дои детето и по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство, ќе започне да работи со полно

работно време, има право на платена пауза во текот на работното време, во траење од еден ипол час дневно, во кое време се засметува и дневната пауза. Ова право го има работничката до наполнета 1 година возраст на детето.

На работничката не смее да и биде откажан договорот за вработување за време на бременост, раѓање и родителство и отсуство поради неџа и чување на дете (ова право се однесува и доколку отсуството од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето).

Посебната заштита на жената го содржи и **правото на заштита на жената од распоредување на одредени работи**. Жената со својата специфична психофизичка конституција и биолошка функција спаѓаат во оние категории на вработени лица кај кои последиците од работењето на одредени работни места преставуваат потенцијална опасност за нејзиното здравје и животот. Посебната заштита на жената се одвива во две насоки: забрана на вработување на одредени работни места и одредување на посебни услови, чие исполнување е задолжително.

Забраната за вршење на одредени работи се однесува пред се на оние работи кои би можело штетно да влијаат врз нивното здравје. Една од забраните се однесува на вршење подземни работи во рудниците, без оглед на нејзината возраст. Од оваа забрана се изземени жените кои се на раководни лица, жените кои поради стручно образување треба да поминат одредено време на пракса на подземни работи во рудниците, како и жените кои се вработени во здравството и социјалните служби.

**Заштитата на жената од ноќна работа и прекувремената работа** исто така е дел од содржината на посебната заштита на жената. Работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време на работничка жена поради заштита на бременоста, раѓање и родителство (чл. 120 од ЗРО). Согласно одредбите на ЗРО (чл. 164) жената работничка за време на бременост или со дете до 1 година возраст, не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе. Работничка која има дете на возраст од 1-3 години возраст, може да и се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна согласност. Законот предвидува можност за работа со подолго работно време од полното, или ноќе и за самохран родител, кој има дете на возраст помладо од 7 години или тешко болно дете со телесен или душевен недостаток и кој живее сам со детето и се грижи за негово воспитување, може да му се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по негова претходна писмена согласност.

Исто така, ЗРО на РМ ја опфаќа и заштитата на работничките кои се вработени во индустријата и градежништвото, со тоа што тие не може да се распоредат на ноќна работа, ако работата во тоа време им оневозможува да остварат одмор од најмалку 7 часа во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден (чл. 131). Одредбите во врска со забраната на ноќната работа на жените, кои се вработени во индустријата и градежништвото не се однесува на работничка која има посебни овластувања и одговорност, или која врши работи во здравството, социјалната и друга заштита на

работниците. Како исклучок на забрана на ноќна работа на жената во индустријата и градежништвото може да се определи да работи ноќе кога е неопходно да се продолжи работата прекината од виша сила и кога е потребно да се спречи штетата на сировини или друг материјал. Работничката може да биде распоредена да работи ноќе и во случаи кога тоа го бараат особено сериозни економски, социјални и слични околности, но за распоредувањето работодавачот треба да добие согласност од органот на државната управа надлежен за работите на трудот.

МОТ има усвоено повеќе правни инструменти кои се однесуваат на заштитата на жената, особено при нејзиното вработување на ноќна работа. Најзначајни се Конвенцијата бр. 4 за забрана на ноќната работа на жените во индустријата и градежништвото од 1919 г., која е ревидирана со Конвенцијата бр. 41 од 1934 г., односно Конвенцијата бр. 89 од 1948 г., . Во 1921 г., е донесена Препораката бр. 13 за ноќна работа на жената во областа на земјоделството.

## 2. Посебна заштита на работници под 18 години возраст

Уставот на РМ го гарантира правото на посебна заштита на младите работници (чл. 42). Ова право е конкретно разработено со одредбите на на ЗРО опфатени во Главата XIII. Според работното законодавство на РМ младите работници кои не наполниле 18 години возраст уживаат посебна заштита. Една од мерките на посебната заштита на младите работници се однесува на **забраната за вршење на одредени работи** (чл. 172). Работниците кои не наполниле 18 години возраст работодавачот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности.

Втора област која се однесува на посебната заштита на младите работници е **работното време, одморот и паузите**. Работното време на работникот кој се уште не наполнил 18 години возраст не смее да биде подолго од 8 часа дневно и 40 часа неделно. Годишниот одмор на младинците, односно работниците на возраст под 18 години според ЗРО на РМ се зголемува за 7 работни дена (чл. 176). Оваа категорија на работници имаат право на пауза од најмалку 30 минути за работа од најмалку четири ипол часа дневно. Исто така, работникот кои не наполнил 18 години возраст има право на одмор меѓу два дена во траење од најмалку 24 последователни часа.

МОТ има усвоено повеќе конвенции и препораки за зголемување на годишниот одмор на работник под 18 години возраст. Тоа се Конвенцијата бр. 52 од 1936 г., која се однесува на платените годишни одмори, односно Конвенцијата бр. 54 од 1936 за платени годишни одмори во морнарицата, како и Конвенцијата бр. 101 за платените годишни одмори

Трета област која се однесува на посебната заштита на работниците кои не наполниле 18 години возраст е **забраната на работа ноќе**. Според

одредбите на ЗРО на РМ работник на возраст под 18 години возраст не смее да работи ноќе меѓу 22,00 часот и 6,00 часот наредениот ден. Оваа категорија на работници, како исклучок, може да работи ноќе во случај на виша сила, кога таквата работа трае определено време и мора веднаш да биде извршена, а полнолетните работници не биле на располагање. Во тој случај, на работниците мора да им биде опезбеден одмор во наредните 3 дена. (чл. 175).

За забрана на ноќната работа на работниците под 18 години, МОТ има донесено повеќе конвенции и препораки. Во 1919 г., донесена е Конвенција за бр. 6 (ревидирана во 1948 г.) која се однесува на ноќната работа на децата во областа на индустријата со која се забранува нивното вработување во оваа сфера. Во 1946 усвоена е Конвенцијата бр. 79 за ограничување на ноќната работа за деца и малолетници во индустријата, за што истата година е донесена и Препораката бр. 8. Обете конвенции предвидуваат забрана на вработување на деца на ноќна работа во време од најмалку 12 часа непрекинато, опфаќајќи го периодот меѓу 22,00 и 6,00 часот наредниот ден, за деца на возраст под 16 години, и најмалку 7 часа непрекинато во периодот меѓу 22,00 часот и 7,00 часот наредниот ден за деца на возраст меѓу 16 и 18 години.

### **3. Посебна заштита на инвалиди со право на професионална рехабилитација**

Посебната заштита на инвалидите е уредено во Главата XIV од ЗРО на РМ. Според одредбите на ЗРО на РМ, работодавачот обезбедува заштита на инвалидите при вработувањето, оспособувањето или преоспособувањето во согласност со закон. На работникот инвалид на трудот со право на професионална рехабилитација по основ на професионална неспособност за работа, работодавачот е должен да му обезбеди услови за вршење на професионална рехабилитација и да го распореди на друга работа во согласност со прописите на ПИО.

На работник кај кој постои непосредна опасност од настапување на инвалидност, работодавачот е должен да му обезбеди распоредување на друга соодветна работа и надоместок на плата во висина на разликата на меѓу платата на која работел работникот пред распоредување на и платата на новото работно место. Постојењето на опасност од настанување на инвалидност со наод, оценка и мислење ја утврдува Комисијата за оценка на работната способност во Фондот за ПИОМ.

### **4. Посебна заштита на повозрасни работници**

Според ЗРО на РМ повозрасни работници се сметаат работниците кои се повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи. Оваа категорија на работници уживаат посебна заштита, согласно ЗРО и друг закон. Работодавачот не смее на повозрасниот работник да му одреди прекувремена работа или ноќна работа.

## ОСТВАРУВАЊЕ НА ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТЕН ОДНОС

Според одредбите на ЗРО, работникот заштитата на своите поединечни права од работниот однос ја остварува кај работодавачот, пред надлежниот суд, пред синдикатот, пред инспекциските органи и други органи во согласност со закон.

### 1. Заштита на правата на работникот кај работодавачот

Ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши некое негово право од работен однос, тој има право да поднесе писмено **барање** заради остварување на своите права од работен однос (чл. 181), како и право на **приговор** против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок. (чл. 93). Органот до кого работникот го поднесува барањето за остварување на своите права или против одлуката донесена во врска со неговите права, обврски и одговорности, не е утврден со ЗРО, туку ова прашање е уредено со колективен договор на ниво на гранка, односно работодавач. За правата, обврските и одговорностите од *прв степен* одлучува директорот, односно работникот кого тој ќе го овласти. Против одлуката донесена во прв степен во врска со неговите права, обврски и одговорности, работникот има право да поднесе приговор до органот кој одлучува во втор степен. По приговорот на работникот, во втор степен одлучува колективен орган (Комисија, Управен одбор, итн). Второстепеното одлучување кај работодавачот може да ги исправи евентуалните пропусти на првостепениот орган. Органот до кого работникот го поднесува приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок е органот на управување, односно работодавачот.

Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, тој, има право во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара работодавачот истото да го отстрани (барање за остранување).

Доколку работодавачот во натамошниот рок од 8 дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд.

Кога работникот има паричните побарувања од работниот однос работникот може да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Истото може да го оствари и неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната за дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежениот суд.



## **2. Остварување на заштита на правата преку синдикатот**

ЗРО ја утврдува и улогата на синдикатот во заштитата на правата на работникот од работниот однос и таа улога е многу важна, бидејќи на работникот му дава уште една можност во заштитата на неговите права пред синдикатот. Синдикалните преставници имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на вработените-членови на синдикатот. Кога работникот поднел барање до работодавачот за отстранување на прекршувањето на некое негово право утврдено со закон, колективен договор и договор за вработување, или за отстранување на истото, работодавачот е должен да соработува со синдикатот за спогодбено решавање на настанатиот спор. Ако спорот не се реши спогодбено, тогаш работникот има право да поднесе приговор до второстепениот орган на работодавачот. Пред донесувањето на одлука по приговор на работникот, органот кој одлучува во втор степен е должен да побара мислење од синдикатот и задолжително да го разгледа и за него да се изјасни ако синдикатот достави мислење. Притоа, синдикатот има право да учествува во постапката пред органот кој одлучува за поднесениот приговор на работникот ако е член на синдикатот и по негово барање или согласност, да го застапува во остварувањето на неговото право.

Кога станува збор за заштита на правата на работникот во врска со отказ на договорот за вработување со отказан рок, по барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок (чл. 93 став 5).

## **3. Остварување на заштита на правата преку суд**

Правото на секој граѓанин, а во тој контекст и на секој вработен да бара заштита на своите права пред судовите на РМ, е уставно право кое е утврдено во Уставот на РМ (чл. 50). Со одредбите на ЗРО на РМ ова уставно право е поконкретно разработено. Работникот има право да бара заштита на своите орава пред надлежниот суд во следниве случаи:

1. Ако работникот не е задоволен со конечната одлука на надлежниот орган и
2. Кога тој орган не донесе одлука во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на барањето, односно приговорот.

Во двата случаи работникот има право да бара заштита на своите права пред надлежниот суд во наредните 15 дена. Работникот неможе да бара заштита на своите права пред надлежниот суд, ако претходно не побарал заштита на правата кај работодавачот, освен во случаите кога се работи за правото на парично побарување. Работодавачот има обврска по правосилна судска пресуда во постапка за заштита на правата на работникот, да ја изврши веднаш, а најдоцна во рок од 8 дена од денот на нејзиното доставување, освен ако судот не определи друг рок.

# 1. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ

## **Вовед**

Историски гледано производните односи од секогаш биле противречни и конфликтни. Нивната противречност произлегува од различната положба и интереси на трудот и капиталот во производниот процес и општеството. Работникот имал потреба од достоинствен третман на неговиот труд, кој ќе биде соодветно платен за нормален живот на неговото семејство. Интересот на работодавачот бил да го оплоди својот капитал, односно да оствари што повисок профит на сметка на трудот на работниците. Овие односи биле нормативно-правно регулирани од страна на државата преку закони и други правни норми. Односите помеѓу работниците и работодавачите по природа се конфликтни и тие на одреден начин ја одразуваат моќта на социјалните партнери. Колективното преговарање преставува само еден аспект на односите меѓу овие два социјални партнери. Колективното преговарање како цивилизациска придобивка на работничкото и синдикално движење, преставува историска пресвртница во општествениот третман на трудот, од наемен во работен однос, односно во општествено-економски однос. Наемниот однос како единствена врска меѓу трудот и капиталот беше доминантен во периодот на либерализмот, каде принудата и индивидуалната волја биле основните карактеристики на работниот однос. Во правната теорија и праксата наемниот однос во основа се третира како приватна работа на работникот и работодавачот, кои всушност се два партнери со нееднаква општествена моќ. Поради неподносливата експлоатација и лошите услови за работа, работниците почнале да се организираат во синдикати кои колективно ги застапувал работничките права и интереси преку колективно преговарање. Така, индивидуалниот бил заменет со колективен настап преку институтот колективно преговарање. На тој начин наемниот однос се промовира во договорен однос кој се заснова на колективната волја на партнерите во договарањето.

## **1.1. Поим и суштина на преговарањето**

Пред да го определиме поимот колективно преговарање потребно е да го определиме генерално поимот преговарање. Терминот преговарање има општо значење и се однесува на преговарање во сите сфери од современиот општествен живот. Преговарањето е општествена реалност на секојдневниот живот. Преговарањето е основно средство за постигнување на тоа што го сакаме од другите. Тоа преставува комуницирање за да се постигне спогодба (договор) во која ќе се содржат заедничките интереси. Вобичаено преговарањето се применува за да се разреши одреден општествен проблем кој засега две или повеќе страни. Се преговара во сферата на политиката, економијата, војната, културата, религиите, семејството, работата. Се преговара на микро и макро план. Денес, во теоријата генерално преовладуваат три начина на преговарање: попустливо, круто и принципиелно преговарање или т.н. победа - победа

преговарање (*win-win*). Со *попустливиот начин на преговарање* во основа едната страна отстапува од почетната позиција со цел да се постигне спогодба, односно пријателско решение. *Крутото преговарање* во основа е натпреварувачко преговарање каде подобро поминува страната која држи цврста и непопустлива позиција на подолг рок. Односно, имаме случај кога едната сака да ја победи другата страна. *Принципиелниот начин* на преговарање е комбинација на попустливо и круто преговарање. Овој метод сугерира обете страни да постигнат взаемно прифатливо решение (консензус), наместо пазарење или ценкање. Кај овој вид преговарање не се применуваат трикови и замки. Со други зборови преговорите преставуваат еден современ метод на комуникација, односно цивилизациска придобивка со која различни страни низ демократски дијалог имаат можност да ги искажат своите аргументи за проблемот (спорот). Зошто преговори? Одговорот е многу едноставен. Затоа што спорот сам по себе е потенцијален ризик да предизвика деструкција - конфликт од широки размери со несогледиви последици за цивилизацијата.

Постојат правно уредени преговори и правно неуредени преговори.

Колективното преговарање е дел од севкупниот систем на општествено преговарање кое е правно уредено. Колективните преговори функционираат во трудово - социјалната сфера. Во рамките на колективните преговари преговараат социјалните партнери и тоа за прашања од животен интерес, односно за самата егзистенција на вработените. Во повеќе држави во светот законодавецот ја утврдил правната рамка во која ќе се одвиваат колективните преговори. Во некои држави ова право е регулирано со посебни закони за колективно преговарање, а во други ова право е содржано во законите за работни односи. Посебни закони за колективно преговарање се донесени во Германија (Tarifvertragsordnung, 1918), Австрија-Закон за колективни договори (18.12.1919), Белгија – Закон за колективни договори за работа (1968), Италија - Закон за колективни договори (1926), СР Германија (Tarifvertragsgesetz - 1949, 1969, 1974), Холандија (1907, 1927, 1937), во СФРЈ, Заједничке оснoве за склучивање колективних уговора (1990), Република Србија (Закон о колективном преговарању<sup>304</sup> (1990), Албанија (Law on Collective Labour Bargaining, 1993), Естонија (Collective Agreement Law, 1993), Латвија (Law on Collective Agreement, 1991), Литванија (Collective Agreement Law, 1991, 1994), Молдавија (Law on Collective Agreement), Романија (Law on Collective Labour Agreement<sup>305</sup>, 1991, со измените од 1996 и 1997), Словачка (Act on Collective Bargaining, 1991), Украина (Law on Collective Agreements, 1993) и др.

Во други држави материјата за колективното преговарање е регулирано во посебни поглавја во Законите кои ги регулираат работните односи. Во некои држави таквиот закон се нарекува Закон за работни односи, во други, Закон за труд, во трети Закон за работа, четврти Кодекс на трудот итн. Без разлика на називот на законот сите содржат посебни

<sup>304</sup> Службен гласник Републике Србије., бр. 6/90.

<sup>305</sup> Види Сл. Весник на Романија бр.13/1991, 130/1996 и 143/1997.

поглавја за КД. Во САД правото на колективно преговарање е регулирано со Вагнеровиот закон (*Wagner Act*) од 1935 и Тафт-Хартлиевиот закон (*Taft-Hartley Act*) од 1947 година, во Јапонија, Законот за уредување на работните односи (1946), Франција - Законот за работа (1950, 1971, 1982), Унгарија – Законикот за работа (1992), Италија - Законот за работници (1970), Шведска - Законот за заедничко регулирање на работниот живот (1976), Бугарија - Кодекс на трудот (1990, 1996, 2001 и 2002), Словенија - Закон о деловних размерјих (1990), Хрватска - Закон о раду (1995, 2001, и 2003), Македонија - Закон за работни односи (1990, 1993, 2005) итн.

## 1.2. Поим и дефиниција на колективното преговарање

### а. поим на колективно преговарање

Колективното преговарање е еден од најважните меѓународни стандарди на трудот<sup>306</sup> кои се содржани пред се во *Конвенцијата бр. 98* за правото на организирање и колективно преговарање, *Конвенцијата бр. 154* и *Препораката бр. 163* кои се однесуваат на унапредување на колективното преговарање. Колективното преговарање е сложен, противречен и динамичен процес. Сложеноста на процесот се огледа во учеството на повеќе субјекти и институции и опфаќа повеќе фази, а противречен затоа што тоа ја одразува противречноста на интересите на различни носители на општествена моќ во регулирањето на правата и обврските на работниците и работодавачите од работниот однос при што многу често доаѓа до колективни работни спорови. Динамиката на колективното преговарање произлегува од постојаното преговарање и комуникација помеѓу социјалните партнери и тогаш кога важноста на КД е во сила. По правило колективните договори се склучуваат на определено време со важност најчесто од 1-5 години. МОТ препорачува времетраењето на КД да биде што пократко, најмногу до 2 години, затоа што тоа овозможува перманентно меѓусебно комуницирање на социјалните партнери за продолжување на важноста на КД. *Колективното преговарање е една од можностите вработените да учествуваат во процесот на одлучувањето во индустриските односи (покрај партиципацијата и трипартизмот).*<sup>307</sup> Некои во колективното

<sup>306</sup> Според МОТ постојат повеќе Меѓународни стандарди на трудот од кои како најважни би ги издвоиле следните: **забрана на дискриминација** на вработувањето и занимањето утврден во Универзалната декларација за правата на човекот од 1948 г., Меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права од 1966 г., а посебно Конвенцијата и Препораката бр. 111 за забрана на дискриминација на вработувањето и занимањето од 1958 год., за **трудова инспекција** во индустријата и трговијата утврден со Конвенцијата бр. 81 од 1947 г., **синдикалните слободи и права** содржани во конвенцијата за слобода на здружување бр. 87, Конвенцијата за право на организирање и колективно преговарање бр. 98 и Конвенцијата за работничките преставници бр. 135, **право на штрајк во виталните служби** (медицинските и здравствените служби, службите за снабдување со вода, службите за контрола на летање на авиони). За витални служби не се сметаат образованието, телекомуникациите, рибарскиот сектор и др., **трипартизмот** содржани во Конвенцијата бр. 144 посветена на трипартитните консултации од 1976 г., **заштита на работничките преставници** утврдени во Конвенцијата бр. 135 и Препораката бр. 143 од 1971 год.

<sup>307</sup> Брана Марковиќ, Меѓународно советување на тема „Работничка партиципација, искуства, проблеми и перспективи,, тема „Партиципација, колективно преговарање и трипартизам,, ССМ и ИСППИ-Универзитет Свети Кирил и Методиј-Скопје, 1996, стр. 72.

преговарање препознаваат бипартитен социјален дијалог за утврдување на висината на платата, надоместоците и условите за работа. Други пак, под поимот колективен договор подразбираат интереси кои ги мотивираат работниците и тие всушност се “невидлив мотор на човековиот развој.”<sup>308</sup> Трети во колективното преговарање препознаваат “современ модел за уредување на односите меѓу трудот и капиталот”.<sup>309</sup> Четврти во колективното преговарање гледаат “процес во кој учествуваат страни кои имаат различни интереси”.<sup>310</sup>

Во светот, во зависност од јазичното подрачје се среќаваат различни термини за колективното преговарање, односно колективниот договор. Во англискиот јазик за колективното преговарање се среќава терминот *Collective Bargaining* или *Collective Negotiations*, додека во францускиот јазик се среќава терминот *Negociations Collectives*. Во САД и В. Британија за колективен договор се употребува терминот *collective contract*, додека во Европската унија се употребува терминот *collective agreement*. Денес, на пример во В. Британија колективниот договор се смета како на договор на господа (*gentlman's agreement*).<sup>311</sup> Денес во САД преовладува мислењето дека колективното преговарање е единствено средство за зачувување на либерализмот и спречување на државниот интервенционизам во економијата.<sup>312</sup> Во Германија за колективното преговарање се употребува терминот тарифно договарање (*Tarifverhandlungen*),<sup>313</sup> додека за колективен договор се употребува терминот тарифен договор (*Tarifvertrage*).<sup>314</sup> Во земјите со развиени форми на индустриска демократија за колективното преговарање се употребува терминот *индустриско преговарање*, а за колективните договори може да се сретне терминот *индустриски закони*.<sup>315</sup> Без разлика на термилолошката различност, значењето на овие два термина (термилолошки сложенки) е потполно идентично, бидејќи означува преговарање на два колективитети, од една страна организација на работниците - синдикатот, а од друга со организација на работодавачите за регулирање на прашања од взаемен интерес во работно - правната сфера. Овде се поставува прашањето кој синдикат и асоцијација на работодавачи имаат право да преговараат? Дали тоа право го има секој регистриран синдикат и организација на работодавачите или пак тоа право произлегува со исполнување на одредени услови регулирани со закон? На второто прашање, кое е многу важно за правилно сфаќање на колективното преговарање ќе одговориме на соодветно место од овој труд.

---

<sup>308</sup> Solidarity Centre, Washington, Edition in University New York, p. 13.

<sup>309</sup> Т. Георгиевски, Колективно договарање, ССМ, Трудбеник бр.4 од 20.02.1998, стр. 23.

<sup>310</sup> Т. Беличанец, Колективно договарање, Летна синдикална школа, Охрид, 1994, стр. 33.

<sup>311</sup> Д. Митровиќ, Аутономно право, Друго издање, Правни факултет Београд, 2009, стр. 121.

<sup>312</sup> Ибид. Аутономно право, Правни факултет, стр.122.

<sup>313</sup> Eberhard Beck, Tarifvertragssystem der Bundesrepublik Deutschland, Летна синдикална школа, Охрид, 5-16.07.1994 стр.65.

<sup>314</sup> Ibid. стр. 64.

<sup>315</sup> Т. Георгиевски, Коментар на Општ колективен договор за стопанството на РМ, Трудбеник, Скопје, 1994, стр. 3.

Од сето горенаведено може да се констатира дека колективното преговарање претставува форма на кооперативно легитимирање на субјектите како рамноправни учесници во процесот на преговарање и договарање на национално, секторско и на ниво на работодавач. Од сите претходни детерминанти - одредници на поимот колективно преговарање може да се извлече една заедничка констатација дека тоа *претставува модел преку кој се воспоставува социјално партнерство и социјален дијалог, за постигнување на социјална правда, хармонија, социјален мир и превентивно решавање на разни форми на социјалните конфликти во државата, индустријата, јавниот сектор и претпријатијата*. Со други зборови, колектив. преговарање е модел преку кој се развива и практикува филозофијата на взаемната доверба, толеранција и компромисот.

Поимот колективно преговарање има потесно значење од поимот социјален дијалог, бидејќи поимот социјален дијалог опфаќа повеќе аспекти, прашања и субјекти во преговарањето, односно не се преговара само за платата и условите за работа. Социјалниот дијалог опфаќа и други прашања како што се информирањето и консултирањето, трипартизам, мирно решавање на КРС, партиципацијата, безбедноста и здравјето при работа и други аспекти.

Во РМ, терминот колективно преговарање е употребуван израз во трудовото право и законодавство, особено по воведувањето на пазарната економија. Овој термин интензивно започна да се применува во почетокот од 90-тите години кога колективното преговарање стана еден од основните инструменти за уредување на работните односи, односно нераскинлив дел од нашиот правен систем. Денес, системот на уредување на работните односи не може да се замисли без колективно преговарање. Ова произлегува и од уставот каде експлицитно е утврдено дека, *"остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективен договор"*.<sup>316</sup>

Бидејќи со колективните преговори се доаѓа до склучување на колективен договор потребно е да се дефинира и поимот колективен договор. Така дојдовме и до определување на поимот **колективен договор** кој е дефиниран во Препораката бр. 91 на МОТ како *"секој писмен договор со кој се регулираат условите на работа и вработување, а кој можат да го склучат меѓусебно, од една страна, работодавец, група или една или повеќе организации на работодавци и од друга страна, една или повеќе репрезентативни организации на работници (синдикати)"*.<sup>317</sup>

#### 4. Теории за правната природа на колективните преговори

Во изминатиот период се водела широка дебата околу правната природа на колективното преговарање. Тие настануваат врз основа на согласност на волјите на страните во договорот (*inter partes*), но кога ќе се заклучат не дејствуваат како договори, туку како чисто нормативен акт (*erga*

<sup>316</sup> Види член 32 став 5 од Уставот на Република Македонија.

<sup>317</sup> Параграф бр. 2 од Препораката бр. 91 на МОТ од 1951.

omnes). Според тоа, тие по настанување се договори, а по своето правно дејство се специфични автономни извори на правото. Поради двостраната природа на колективните договори, со текот на времето се диференцирале три групи на теоретски правци и тоа: договорни, статусни (нормативни) и дуалистички, односно мешовити.

**Договорни теории:** Една од најстарите теории за правната природа на колективните договори секако е договорната теорија, која била застапувана од цивилистите. Тие правната природа на колективните договори ја објаснуваат преку веќе познатите договори на граѓанското право, како што се договорот за полномошно, договорот во полза на трето лице, или, пак во него гледаат договор за извршување некоја работа за друг. Факти кои наведуваат на тоа дека колективниот договор е договорен институт, е самиот начин на негово настанување. Така, застапниците на договорната теорија, поставувајќи знак на равенство помеѓу колективните договори и граѓанско - правните договори, истакнуваат дека колективните договори, не се ништо друго, туку само израз на согласност на волјата на договорните страни. До изразување на взаемна согласност и волја се доаѓа по пат на преговарање и постигнување компромис како взаемно договорно решение. Исто така, застапниците на оваа теорија како важни аргументи во објаснувањето на колективните договори како договорни институти го гледале во нивниот формално - правен карактер, како што се формата на нивното склучување (писмена форма), нивното времетраење и др., при што преставниците на оваа теорија ја занемарувале содржината на колективните договори. Според оваа теорија колективниот договор преставува и е “резултат на согласноста на волјите (*inter partes*) на договорните страни за условите на работата и работните односи”.<sup>318</sup> Оваа теорија е застапена во законодавствата на Германија, Италија и Швајцарија.

**Нормативната теорија (статусна теорија)** за правната природа на колективниот договор ја отфрлаат тезата за договорниот карактер на колективните договори, а ја застапуваат тезата дека колективните договори се акти-правила (*actes - regles*),<sup>319</sup> чии норми имаат исто значење како и законот. Според оваа теорија, тоа што се нормира со колективните договори преставува општо правило за работните односи, односно закон, кој е основ за натамошно уредување на работните односи во индивидуалните договори за работа,... со кои се уредуваат односите меѓу работниците и работодавачите.<sup>320</sup> Статусната теорија е најприсутна во Франција и Белгија, каде колективниот договор е регулиран во рамките на националните законодавства и се смета дека колективниот договор е институт на трудовото право, а не на граѓанското.

**Мешовитата (дуалистичка) теорија** е компромис помеѓу претходните две теории. Мешовитата теорија во правната природа на колективните договори гледа како спој на елементите со договорен и

<sup>318</sup> Д-р. Т. Каламатиев, „Колективните договори во ЗПО на Република Македонија“, стр.297.

<sup>319</sup> Duguit “Traite du droit constitutionnel”, Т. I., Paris, 1935., 408-418.

<sup>320</sup> Г. Старова, Трудово право и работни односи, оп. cit. стр. 124-125.

нормативен карактер. Од аспект на донесување на колективните договори, тие имаат договорни елементи, односно преставуваат согласност на волјите на договорните страни, додека од аспект на содржината на колективните договори се потенцираат нивните нормативни карактеристики, како што е нивната општост. Оваа теорија се смета како најприфатлива, бидејќи најголем број на правни теоретичари сметаат дека колективните договори имаат договорни и нормативни елементи, што е прифатено од македонската трудово - правна теорија.<sup>321</sup>

Колективните договори, како специфични правни инструменти во уредувањето на работните односи и како посебен извор на трудовото право воопшто, според својата форма имаат карактеристики на договорен акт, а според својата внатрешна структура и содржина имаат карактеристики на нормативен акт, што неминовно се јавуваат како комплементарни во одредувањето на нивната правна природа.<sup>322</sup>

### **1.3. Историски развој на колективното преговарање**

Колективното преговарање има свои историски корени и развој. Почетоците на колективното преговарање е во корелација со појавата и развојот на капитализмот како општествено - економска и политичка формација, а во тој контекст и на синдикалното организирање на работниците. Кога зборуваме за историскиот развој на колективното преговарање, тоа пред се асоцира на историскиот развој на синдикалното организирање и синдикалната борба на работниците во изминатиот период. Самата историја на борбата на работничката класа е историја на колективните договори за работа, а со тоа и на колективното преговарање.<sup>323</sup> Прв пишан документ кој содржи договорни теми, а кој се постигнати како резултат на партнерство меѓу работнички здруженија и работодавачи е потпишан во 1899 година во Данска под името “Мајски договор”<sup>324</sup> и е најстар примерок на договор во историјата. Со создавањето на капитализмот, на историската сцена се воспоставија нови општествени односи, пред се економски и политички, кои се структурираа во најголем број на држави во Европа и САД во XIX век.

Капитализмот како нов општествено - економски систем воспостави нови вредности, кои со одредени промени опстанаа до денес. Индивидуализмот како општествена филозофија стана основна парадигма на либерализмот во економските односи. На сите граѓани им е призната правна и економска еднаквост. Но, набргу оваа филозофска вредност се напушти, така што новата буржуаска класа се повеќе ја зацврстуваше својата економска и политичка позиција, со што започна почетниот период на првобитната акумулација на капиталот. Така, уште на самиот почеток на капитализмот почнаа да се јавуваат разлики меѓу сопствениците на

<sup>321</sup> Г. Старова, Трудово право и работни односи, оп. цит. стр.98-99.

<sup>322</sup> Ибид. стр. 100.

<sup>323</sup> В. Браиќ, “Радно право”, Београд, 1987, стр. 23.

<sup>324</sup> [www.agtif.org/ebulten/29Socijalnidijalog.doc](http://www.agtif.org/ebulten/29Socijalnidijalog.doc)



капиталот и работниците. Работниците, освен правото на граѓанска еднаквост и слобода, немаа исти економски можности и економска еднаквост. Тие имаа само сопственост на својот живот. Значи постои правна еднаквост, но економска нееднаквост, односно економско зависни работници.<sup>325</sup> Наведеното всушност ја карактеризира првата фаза од развојот на капитализмот т.е. либерализмот, кој подоцна еволуираше во монополистички капитализам. За сите развојни фази на капитализмот се карактеристични слични, но сепак различни односи меѓу работниците и работодавачите, кои, пак односи различно се рефлектираат на самиот процес на колективното преговарање, односно на колективните договори.

#### **а. Колективното преговарање во либерализмот**

Познато е дека либерализмот е првата развојна фаза на капитализмот. Во него се промовираат основните човекови права, како правото на слобода, на живот, на работа. Поединецот (индивидуата) е централниот субјект во системот и се се врти околу него. Секој граѓанин самиот си ја бара среќата. Државата не се меша во економските односи и остава секој граѓанин сам да си ја бара сопствената среќа и егзистенција. Работниците самостојно преговараат за сите услови за работа со работодавачите, а пред се за надниците, при што доаѓа до нерамноправна положба, бидејќи како послаба економска страна не се во состојба да ги наметнат своите барања и услови. Со развојот на либералниот капитализам доаѓа до раздвојување на капиталот и трудот, односно до создавање на две спротивставени класи кои се во перманентен судир и конфронтација. Токму тој судир ќе го зачне колективното преговарање, односно идејата одредени прашања од сферата на работните односи да се решаваат со преговори. Либералната буржоаска држава иако не се мешала во односите меѓу работниците и работодавачите, таа со своето дистанцирање од заштитата на послабата економска страна всушност на некој начин застанува на страната на новата буржоаска класа. Од друга страна, забрането е правото за здружување и јавно собирање на работниците, но и на работодавачите. Поради лошите економски и социјални услови работничкото незадоволство кулминираше во 1848 година во државите од Западна Европа кога беа кренати Јунската револуција во Франција која заврши со крваво задушување од страна на војската на националната гарда, како и од целата буржоазија која стана на нозе и се обедини во заедничката цел. Во април 1848 година и во Англија се случија слични настани кога избувна масовно работничко незадоволство кое сепак заврши со мирна разврска каде работниците мирно се разотидоа.

Масовните работнички незадоволства во овој период, наметна потреба од преиспитување на лошата економско - социјална положба на работниците, преку согледување на потребата од заштита на работниците. Така, започна **втората фаза** од развојот на либералниот капитализам

---

<sup>325</sup> Бранко Лубарда, „Колективни уговори о раду, упоредно право, теорија, пракса, “Радничка штампа”, Београд, 1990, стр. 9.

познат како период на заштитно законодавство, кое всушност е никулецот на новото трудово право. Државата е принудена да интервенира во законодавството и да воведува мерки за заштита на работниците од прекувремената експлоатација, пред се на децата и жените. Државата од заштитник само на интересите на работодавачите започна да ги штити и интересите и на работниците преку заштитното индустриско законодавство. Впрочем, ова беше неизбежно пред се заради растечкиот притисок на работниците, но и заради растечката свест во општеството за воспоставување на похумани односи помеѓу работниците и работодавачите. Исто така, со текот на времето и самите работодавачи сватија дека производниот процес е невозможен без хумани односи во општеството, па затоа започнаа делумно да ги прифаќаат барањата на работниците. Како поважни придобивки на работниците во тој период се скратувањето на работното време (во првата фаза на либералниот капитализам работното време изнесуваше 16 и повеќе часа), определување минимум години старост за вработување, пропишување на заштитни мерки за жените и децата и др. Со тоа договорот за работа започна да го губи значењето на акт со кој се регулираат прашањата од работниот однос. Се повеќе се размислуваше за воведување на законско регулирање на односите меѓу работниците и работодавачите.

#### **6. Колективно преговарање во монополистичкиот капитализам**

Втората фаза од развојот на капитализмот е познат како монополистички. Главна карактеристика на монополизмот е окрупнување на капиталот и негова акумулација во рацете на се помал број лица. Во рамките на општествената репродукција доаѓа до тектонски поместувања при што се создава трговски, индустриски и нов банкарски капитал, а со самото тоа се диференцираа трговска, индустриска и банкарска буржоазија. Во либералниот капитализам, особено во втората фаза на неговиот развој, се издојуваат трговската и индустриската буржоазија, каде приматот го имаше индустриската буржоазија, која ги диктираше севкупните економски и политички збиднувања во тој период. Во монополизмот индустриската буржоазија ја губи доминацијата и полека приматот го презема банкарската олигархија која полека го презема приматот во владеечката буржоазија. Во монополизмот доаѓа до концентрација и централизација на производството, што наметнува беспощедна конкуренција на пазарот помеѓу самите фирми. За да се обезбеди опстанок на фирмите и фабриките и истите да бидат конкурентни на пазарот доаѓа до спојување на повеќе фирми. Помалите фирми пропаѓаат, а големите стануваат се помоќни. Така се создаваат монополистички фирми кои опфаќаат поширок спектар на индустриски гранки кои ги голтаат помалите фирми. Но, колку и да беше нивната конкуренција силна, сепак тие беа единствени во борбата против работниците. Во периодот на монополистичкиот капитализам, државата својата економска неутралност и чувар на системот ја заменува со активно вклучување во економскиот живот, позната како државен

интервенционизам. Но, во овој период се повеќе се зајакнува улогата на синдикатите, со што стануваат значаен фактор во општеството. Поради развојот на работничкото движење во овој период, како и поради порастот на моќта на синдикатот во остварувањето на работничките права, се напушта праксата на регулирање на работните односи помеѓу трудот и капиталот со индивидуални договори за работа, а се повеќе се пристапува кон колективно преговарање и регулирање на работните односи.

Кон крајот на XIX век и почетокот на XX век “колективното преговарање и склучувањето на колективните договори за работа имаа многу значаен ефект во општествено економските односи и кон изедначувањето на условите за работа на работниците во индустриската гранка, а истовремено и за сите категории на работници”.<sup>326</sup>

Со воспоставување на пракса на воведување на анти - штрајк клаузула во колективните договори, тие уште се нарекуваат и “мировни договори” бидејќи со него страните во колективното преговарање се обврзуваат дека ќе ги исполнуваат обврските од договорот, работодавачот дека ќе ги плаќа работниците согласно утврдените цени, а синдикатот нема да организира штрајкови додека трае колективниот договор.

#### **в.технократски реформиран капитализам (државен капитализам)**

Во периодот на доцниот капитализам колективното преговарање од бипартитен стана трипартитен механизам. Тоа е период кога државата преку своите органи и институции се повеќе се јавува како регулатор на односите во општеството (економските, социјалните). Освен синдикатите и организациите на работодавачите во овој процес се вклучуваат и преставниците на државата, односно владата. Со текот на времето во многу земји улогата на државата се повеќе доаѓа до израз во колективното преговарање и регулирањето на работните односи. Државата се повеќе станува заинтересиран субјект за функционирање на процесот на колективно преговарање, бидејќи со овој процес се ублажуваат, односно амортизираат социјалните конфликти помеѓу трудот и капиталот. На тој начин државата го стеснува т.н. “тарифен суверинитет на синдикатот и правото на штрајк”.<sup>327</sup>

Освен трипартизмот, доцниот капитализам се карактеризира и со воведување и на други партиципативни форми како што се партиципацијата и соодлучување на работниците во донесувањето на одредени економски одлуки во фирмите.

---

<sup>326</sup> Д-р. В. Lubarda, “Kolektivni ugovori o radu, uporedno pravo, teorija, praksa”, Beograd, 1990, str. 11.

<sup>327</sup> Д-р. Будимир Кошуткиќ, „Колективни преговори, право на штрајк и lock out у савременим капиталистичким државама”, савремена администрација, Београд, 1987, стр. 13.

## **2. ПРАВНА РАМКА НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ**

### **2.1. Меѓународно-правна рамка на колективното преговарање**

Во развиените демократии во светот функционирањето на колективното преговарање на меѓународно и национално ниво е овозможено (регулирано) со постоење на соодветна правна рамка.

Во продолжение ќе ги анализираме меѓународно правните инструменти на колективното преговарање (договарање), кои всушност преставуваат најопшта правна рамка, врз основа на која понатаму се надоградуваат и националните законодавства. Познато е дека колективното преговарање има огромно значење за општествено економскиот и социјалниот развој на општеството, па затоа одредени меѓународни организации и институции му посветуваат и соодветно внимание. Тоа се огледа, пред сè во нормирањето на принципите на меѓусебните односи на социјалните партнери во градењето на взаемна доверба, решавањето на социјалните конфликти и создавањето на прифатлив социјален мир и хармонија преку Меѓународни конвенции, Повелби, Декларации, Препораки и др. Најважни меѓународни организации и институции кои донеле вакви правни инструменти се МОТ, ООН и ЕУ. Секако водечка улога во таа насока има Меѓународната организација на трудот (МОТ) преку својата нормативна дејност. Така, донесувајќи голем број на акти (конвенции и препораки) ја одредува рамката во која се одвива колективното преговарање, односно социјалниот дијалог.

Покрај МОТ, важно место во моделирањето на правни инструменти во работното законодавство има и Европската унија преку донесување на соодветни нормативни акти (Повелби, Уредби, Регулативи, Директиви, Решенија, Препораки, Мислења), во кои колективното преговарање (договарање) зазема значајно место, каде најважно место има Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 година, . Најважни меѓународни правни инструменти со кои се регулира колективното преговарање (договарање) се следните Меѓународни акти на МОТ, ООН и Европската Унија.

1. Меѓународната конвенција бр. 87 од 1948 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање
2. Меѓународната конвенција бр. 98 за организирање на работниците и правото на колективно преговарање од 1949 година
3. Меѓународната конвенција бр. 154 за колективно преговарање од 1981 година
4. Препорака бр.163 за колективно преговарање од 1981 г.
5. Европската социјална повелба на Советот на Европа од 1961 г.
6. Универзалната декларација на правата на човекот од 1948
7. Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права од 1966 г.
8. Копенхагенската декларација за социјалниот развој од 1995 г.

9. Повелба на Заедницата за основните социјалните права на работниците од 1989 година

### 2.1.1. Меѓународно-правни инструменти на МОТ

Познато е дека МОТ е формирана непосредно по завршувањето на Првата светска војна поточно во 1919 година на Мировната конференција во Париз, како организација во состав на тогашното Друштво на народите. По завршувањето на Втората светска војна, од 1945 година МОТ станува специјализирана организација на ООН. Според одредбите на Уставот на МОТ, улогата и значењето на Организацијата се состојат во проучување и изнаоѓање на соодветни решенија за проблемите на работниците од областа на трудот и социјалната заштита, односно утврдување и подобрување на севкупната полпжба на работниците и на нивните животни и работни услови, како и зачувување на мирот во светот преку воспоставување на социјална правда. Активноста на МОТ се одвиваат под мотото-Ако сакаш мир, негувај ја правдата (*Si tu veux la paix, cultive la justice*). Во теоријата и практиката активностите на МОТ се класифицирани во три основни групи (нормативна, техничка соработка и помош и научно-истражувачка дејност). Нашето внимание ќе го фокусираме кон нормативната дејност. Основна активност на МОТ се огледа во нејзината нормативна дејност во областа на уредувањето на положбата на работниците при работата.<sup>328</sup> Актите што ги донесува МОТ (Конвенциите и Препораките) имаат огромно значење за меѓународното и домицилното (националното) право на секоја држава членка на оваа организација. Сите усвоени меѓународни конвенции и препораки го сочинуваат меѓународното трудово законодавство. Со самиот факт дека една држава-членка на МОТ ратификувала една конвенција, таа се обврзува истата да ја почитува и спроведува, преку донесување соодветни законски прописи, или преку дополнување на постојните законски прописи. Постои разлика во правната природа помеѓу конвенциите и препораките. Конвенциите се правни инструменти кои подлежат на ратификација на националните претставнички тела (парламенти) од државите членки и по ратификацијата тие имаат правно нормативен карактер и добиваат правна сила на меѓународен инструмент. Тие за секоја држава членка имаат двојна меѓународна обврска 1. Да ги применуваат одредбите на конвенцијата што ја ратификувале, гарантирајќи согласност на националното законодавство со нормите содржани во нив и 2. Прифаќање на меѓународна контрола врз нивната имплементација. Препораките не се предмет на ратификација па затоа не ги обврзуваат државите членки на МОТ за нивна имплементација. Во однос на препораките, државите членки на МОТ имаат само морална обврска да преземаат законодавни активности што би биле во согласност со интенциите на препораките.

Најважни меѓународно правни инструменти на МОТ кои се значајни за колективното преговарање (договарање) се Конвенцијата бр. 87 за правото на здружување и заштита на правото на организирање,

<sup>328</sup> Гзиме Старова, „Меѓународното трудово право и законодавство,, Н.И.П. Ѓурѓа, Скопје, 1999, 135.

Конвенцијата бр. 98 за организирање на работниците и правото на колективно преговарање од 1949 г., Конвенцијата бр. 154 за колективно преговарање од 1981 г., Конвенцијата за еднакво наградување, Конвенцијата бр. 131 за најниската плата, Конвенцијата бр. 135 за работничките преставници, Препораката бр. 91 за колективно преговарање од 1951 и Препораката бр. 163 за колективно преговарање од 1981,

#### **А. Конвенции**

**Меѓународната конвенција бр. 87**<sup>329</sup>, се однесува на правото на работниците и на работодавачите на здружување и организирање и во неа не се зборува експлицитно за колективното преговарање, но има големо значење за него. Имено, со оваа конвенција работниците, односно работодавачите имаат право слободно да се организираат во свои организации, односно во синдикати. Оттука, самото право на синдикално организирање е тесно поврзано со правото на колективно преговарање. Државите членки на МОТ со самото ратифицирање на конвенциите и препораките придонесуваат за јакнење на правото на синдикално организирање, а во тој контекст и на правото на колективно преговарање, бидејќи без слободни синдикати нема вистинско колективно преговарање.

**Меѓународната конвенција бр. 98** се однесува за правото на организирање и колективно преговарање. Според неа секоја членка на МОТ, согласно националните услови, треба да презема соодветни мерки за поттикнување, унапредување на развојот и пошироко користење на процедура на доброволни преговори по пат на колективни преговори помеѓу работодавачот и организацијата на работодавачите, од една страна, и организацијата на работниците, од друга страна, со цел преку овој начин да се одредат (договорот) работните услови.<sup>330</sup>

**Меѓународната конвенција бр. 154** експлицитно се однесува за колективното преговарање во која, покрај тоа, што се објаснува терминот „*колективно преговарање*“, како и предметот и содржината на колективните преговори, исто така, во неа се опфатени повеќе институти кои се однесуваат на системот и процедурата на преговарање, како и решавањето на работните спорови.

**Конвенција бр. 131 за утврдување на минимална плата** ги обврзува земјите членки на МОТ кои ја ратификувале истата да воспостават систем на минимални плати за сите оние работници на кои би можело според условите за работа соодветно да се примени.<sup>331</sup> Преку меѓусебно советување на организациите на работодавачите и работниците ќе се утврдат групите на работници кои ќе бидат опфатени со минималната плата. Според Конвенцијата, минималната плата има законска сила и не може да се намали, а за прекршителите на наведената одредба ќе се применат соодветни санкции. Во таа насока, дадена е можност и потполна слобода на партнерите минималната плата да се утврди и со *колективно*

<sup>329</sup> Меѓународната конвенција бр. 87 е Ратификувана од страна на Собранието на РМ во 1991 г.

<sup>330</sup> Види член 4 од Конвенцијата бр. 98 за правото на организирање и колективно преговарање

<sup>331</sup> Види чл. 1 ст. 1 од Конвенцијата бр. 131 на МОТ за утврдување на минимална плата, 1970 г.

*переговарање*.<sup>332</sup> Исто така, Конвенцијата ги наведува основните елементи кои ќе се земаат во предвид при утврдувањето на минималната плата, а тоа се следните

а). Потребите на работниците и нивните семејства, водејќи сметка за општото ниво на платите во државата, животните трошкови, давачките за социјалното осигурување и соодветниот животен стандард на другите општествени групи

б). Економските фактори, вклучувајќи ги барањата-потребите за економскиот развој, нивото на продуктивноста и потребата да се постигне и одржи висока стапка на вработеност.

Секоја држава членка на МОТ што ја ратификувале Конвенцијата должни се да воспостават соодветни механизми за утврдување и времено ускладување на минималната плата.<sup>333</sup>

**Конвенција бр. 100 за еднакво наградување од 1951** се однесува за еднакво наградување за мажи и жени со исти квалификации. Во основа, оваа Конвенција е против дискриминација во однос на полот, а овој принцип може да се имплементира со помош на национални закони, *колективни договори* меѓу работодавачите и работниците или комбинација на овие различни средства.<sup>334</sup>

**Меѓународната конвенција бр. 135 за работничките претставници** усвоена е 1971 година на 56. заседание на Општата конференција на МОТ одржана во Женева. Таа се однесува на заштитата на работничките претставници (синдикални претставници или слободно избрани претставници во согласност со одредбите на националните закони, или прописи или колективни договори) во претпријатијата. Според Конвенцијата работничките претставници треба да уживаат ефикасна заштита од секоја постапка која е штетна за нив, вклучувајќи го и отпуштањето од работа, а кој се заснова на нивниот статус или активности во својство на работнички претставник или на членство во синдикат или учество во синдикални активности, доколку постапуваат во согласност со важечките закони или колективните договори .....,<sup>335</sup> *Оваа Конвенција е важна за колективното переговарање затоа што со неа се овозможува, освен со закон или други прописи, заштитата на работничките претставници да се регулира и со колективни договори.*<sup>336</sup> Оваа конвенција е следена и поконкретно разработена од **Препораката бр. 143 за работнички претставници од 1971** која исто така се однесува на заштита на работничките претставници.

### **Правна природа на конвенциите**

Една од најважните активности на МОТ е нормативната дејност преку донесување на конвенции и препораки. Конвенциите на МОТ ги донесува Општата конференција со двотретинско мнозинство од гласовите

---

<sup>332</sup> Ибид. Чл. 2 ст. 2

<sup>333</sup> Ибид. Чл. 3 ст.1.

<sup>334</sup> Види чл. 2 ст. 2 а, б, в и г од Конвенцијата бр. 100 за еднакво наградување

<sup>335</sup> Види чл. 1 од Конвенцијата бр. 135 на МОТ.

<sup>336</sup> Ибид. чл. 2.

на присутните делегати на конференцијата. Конвенцијата стапува во сила по една година, откако до генералниот директор ќе бидат регистрирани ратификации од најмалки две држави-членки на МОТ. Важноста на ратификацијата на една конвенција трае десет години, по што таа може да биде откажана, и тоа една година по изминувањето од престанувањето на важноста на ратификацијата. Изгласаната конвенција се доставува до секоја држава-членка на МОТ за ратификација. По ратификацијата од страна на националните парламенти на државите членки конвенциите добиваат нормативно правен карактер и добиваат правна сила на меѓународен инструмент. Државите-членки на МОТ, кои ја ратификувале конвенцијата, имаат обврска да доставуваат до Меѓународното биро на трудот (МБТ), годишен извештај за преземените мерки кои се потребни за спроведување на истите. Ратификуваните конвенции за секоја држава членка повлекуваат двојна меѓународна обврска и тоа:

1. Да ги применуваат одредбите на конвенцијата што ја ратификувале, гарантирајќи согласност на националното законодавство и практика со нормите содржани во нив и
2. Прифаќање на меѓународна контрола врз нивната примена.

## **Б. Препораки**

**Препораката бр. 91 од 1951** се однесува за колективното преговарање и во неа е дадена дефиницијата на колективниот договор. Во смисла на оваа препорака, под *“колективен договор се подразбира секој писмен договор кој се однесува на условите за работа и вработувањето заклучен помеѓу, од една страна, работодавачот, група работодавачи или една или повеќе организации на работодавачи, и, од друга страна, една или повеќе репрезентативни организации на работниците, или, во отсуство на такви организации претставниците на заинтересираните работници, слободно избрани и ополномоштени од страна на последните согласно националните прописи”*.<sup>337</sup>

**Препораката бр. 92 од 1951** се однесува на доброволното помирување и арбитража. Според оваа препорака органите за доброволно помирување се воспоставени на мешовита (паритетна основа) од претставници на работодавачите и работниците, а постапката за помирување би требало да биде на бесплатна и експедитивна и со минимален рок на решавање на настанатиот спор. Исто така, со препораката се препорачува додека трае постапката на помирување, односно арбитража, страните се охрабруваат да се воздржат од штрајк и локаут за време додека помирувањето, односно арбитражата е во тек.<sup>338</sup> Оттука, помирувањето, односно арбитражата се јавуваат како продолжение на колективното преговарање. На тесна врска на мислењето и колективното преговарање директно укажува и Конвенцијата бр. 154 која се однесува на унапредување на колективното преговарање од 1981 година, така да, *„одредбите на оваа Конвенција не прави пречки во функционирањето на*

<sup>337</sup> Препорака бр. 91 на МОТ, параграф 2 (1).

<sup>338</sup> Препорака бр. 92 на МОТ од 1951 г.,



системот на работните односи во кои колективното преговарање се одвива во рамките на институција или постапка на миреење или арбитража, во кои страните во колективното преговарање доброволно учествуваат,,<sup>339</sup> Помирувањето може да биде факултативно и задолжително. Задолжителното помирување произлегува од уговорната клаузула на облигациониот дел на колективниот договор или закон. Постапката на помирување може да заврши успешно или неуспешно. Доколку помирувањето заврши успешно, спогодбата што ќе се постигне треба да биде напишана во писмена форма, така да спогодбата (при решавањето на интересните работни спорови) добиваат сила на колективен договор, што впрочем тоа го предвидува и Препораката бр. 92 на МОТ.<sup>340</sup>

**Препорака бр. 163 за колективното преговарање** е донесена во ист ден со Конвенцијата бр. 154 која всушност ја надополнува и пошироко ја објаснува истата. Покрај другото, со оваа Препорака се препорачува на државите членки на МОТ, во зависност од националните услови да создаваат основни нормативни претпоставки, односно да воспостават соодветни нормативни критериуми кои се однесуваат на признавање на правото на колективно преговарање (репрезентативен статус) на соодветната организација на работниците, односно работодавачите, со цел да се елиминираат потенцијалните конфликти помеѓу работничките (синдикатите) и работодавачките организации. Исто така, овој инструмент препорачува на државите членки да преземаат мерки со кои колективното преговарање да може да се одвива на сите нивоа, вклучувајќи ги и државните органи, претпријатијата, гранка на дејноста, производството или регионално или државно ниво.<sup>341</sup>

### **Правна природа на препораките**

Препораките како правен инструмент на МОТ според својата правна природа се разликуваат од конвенциите по тоа што тие не се предмет на ратификација, па затоа и не ги обврзуваат, односно не создаваат обврска за нивна примена за државите членки на МОТ. Препораките во однос на државите членки имаат само морална обврска да преземат одредени законодавни активности кои произлегуваат од содржината и целите на самата препорака. Вообичаено, препораките се донесуваат самостојно и независно од конвенцијата, но честопати тие се донесуваат паралелно со конвенциите при што се надополнуваат една со друга. Причините поради кои честопати се преферира уредувањето на едно прашање да биде со препорака, а не со конвенција се најразлични. Тоа може да биде случај кога одредено прашање не е се уште созреано да биде предмет на формални ангажмани, какви што се преземаат кога тоа прашање би било предмет на уредување на една конвенција, но, сепак може да најдат место во одредени препораки. Потоа, кога текстот на препораката е од техничка природа, а

<sup>339</sup> Види чл. 6 од Конвенцијата бр. 154 на МОТ за колективното преговарање од 1981 г.

<sup>340</sup> Види чл. 5 од Препораката бр. 92 на МОТ.

<sup>341</sup> За содржината на Препораката бр. 163 види пошироко кај Б. Шундериќ, Право МОП-а.

неговата примена треба да се приспособи кон посебните услови што постојат во одредени земји. Следна причина е кога препораката се донесува како дополнување на конвенцијата, особено кога станува збор да се дообјаснат принципите и одредбите на усвоената конвенција, или да се укажат, односно препорачаат мерките за натамошната подетална обработка на тие принципи.<sup>342</sup> Препораките можат да бидат донесени самостојно, односно независно од конвенцијата, при што нивна цел е да ги поттикнат државите-членки на МОТ да донесуваат сопствени прописи со кои би се уредувале проблемите предвидени во препораката.<sup>343</sup> Ова е случај со препораките кои регулираат прашања за кои не е донесена конвенција, а кои поради сложеноста на постојните економски, општествени и политички разлики меѓу државите не можат да бидат регулирани со конвенции. Исто така, препораките може да се донесат паралелно со конвенциите, при што препораките поопширно ги разработуваат принципите што се уредени со соодветната конвенција така што тие преставуваат нејзино надополнување. Препораките, како и конвенциите подлежат на контрола во нивното применување.

### **2.1.2. Меѓународно-правни инструменти на ООН**

**Повелба на ООН:** Од универзалните извори на Меѓународното трудово право треба да се истакнат инструментите што ги донесува Организацијата на обиденетите нации (ООН), која има важна улога во развојот и креирањето на социјалното и работното законодавство на меѓународен план, што е истакнато во самата Повелба на ООН. Имено, задачата на Обиденетите нации е подигање на животниот стандард, остварување на полна запосленост, решавање на крупните меѓународни проблеми во сферата на стопанството и социјалниот живот во светот, почитување и заштита на човековите слободи и права за сите, без разлика на расата, полот, јазикот и религијата. Наведените принципи најдоа свое место и во Универзалната декларација за правата на човекот и граѓанинот на Обиденетите нации од 1948 година, во која се истакнува непосредното значење на основните човекови права за работниците. Такви основни човекови права се правото на еднаквост пред законот, право на слобода на работа, право на правично наградување, право на социјално осигурување, право на одмор и рекреација, право на животен стандард достоин за обезбедување на здравје и благосостојба на човекот и неговото семејство, право на слободно собирање и здружување, право на образование и др.

**Универзалната декларација за правата на човекот**<sup>344</sup> има огромно значење за развојот на човековите права. Во неа не се зборува експлицитно за правото на колективно преговарање, туку ова право имплицитно произлегува од правото на синдикално организирање, односно

<sup>342</sup> Н. Тинтиќ, *“Радно и социјално право”* оп. цит., 190.

<sup>343</sup> Г. Старова, *Трудово право и работни односи*, Теорија и законодавство, Просветно дело, Скопје, 2003, стр.129.

<sup>344</sup> Универзалната декларација за правата на човекот е усвоена и прокламирана од Генералното Собрание на ООН со резолуција 217 А на 10 декември 1948 година.

правото секој да формира и да стапува во синдикат за заштита на своите интереси.<sup>345</sup>

**Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН** е донесена во 1966 година, и тој ги обврзува државите договорнички за преземање на максимални чекори за почитување на економските, социјалните и културните права на секој граѓанин, без разлика на нацијата, полот, вероисповед, убедувањето, социјалното потекло и сл. каде важно место зазема и правото на синдикално организирање. Исто така, Пактот ги обврзува државите договорнички да обезбедат *„право на секое лице со другите лица да основаат синдикати, со цел за заштита и унапредување на своите економски и социјални интереси„*.<sup>346</sup> Правото на колективно преговарање индиректно произлегува од правото на синдикално организирање.

**Копенхагенската декларација на ООН** за социјалниот развој, е усвоена на светскиот самит за социјален развој што го организираше Организацијата на обединети нации во 1995 година во Копенхаген. Оваа Декларација преставува многу важен меѓународен документ со огромно политичко значење кој недвосмислено препорачува на националните влади да воспостават механизми за социјално партнерство и дека вистинскиот успех за подобрување на економскиот и социјалниот развој на општеството на национално и глобално ниво ќе се постигне ако постои коалиција (партнерство) на сите социјални актери кои треба да работат кон остварување на заедничките цели. За да се обезбеди наведеното, Владите ќе треба да делуваат во партнерство со експертите, синдикатите, бизнис асоцијациите, НВО и други организации за постигнување на подобра заедничка иднина на сите луѓе во светот.<sup>347</sup> Во *Програмата за акција* на светскиот самит за социјален развој, усвоена на истиот светски самит за социјален развој, зацртано е, Владите, со цел да го зголемат квалитетот на работа и вработувањето, покрај другите мерки треба преку *„промовирање, во согласност со националните закони и одредби, на здрави работни односи засновани на трипартитна сортаботка и целосно почитување на слободата на здружување и правото на организирање и колективно преговарање„*.<sup>348</sup>

Што можеме да заклучиме? Најрелевантните меѓународни организации и институции во светот (ООН, МОТ, ЕУ) посветуваат респектабилно внимание на правото на колективно преговарање што се гледа со усвојувањето на повеќе Конвенции, Повелби, Пактови, Декларации, Препораки, за кои што зборувавме претходно во текстот. Горенаведените меѓународно-правни инструменти преставуваат поширока правна рамка и ги обврзуваат државите членки да ги имплементираат во националните законодавства како основа врз која ќе функционираат

<sup>345</sup> Види член 23 став 4 од Универзалната декларација на ООН.

<sup>346</sup> Види член 8 став 1 точка а) од Меѓународниот Пакт за економски, социјални и културни права.

<sup>347</sup> Декларација од Копенхаген, Светски самит за социјален развој, Копенхаген, 1995, Предговор, стр. 1.

<sup>348</sup> Декларација од Копенхаген усвоена на светскиот самит за социјален развој одржан од 6-12.03.1995, Програма за акција, Горенски тиск, Скопје, 1997, стр. 87.

разните облици на социјален дијалог, консултации, каде важно место има и колективното преговарање. Постојаното надоградување на правните инструменти и механизми, како и следењето на нивната имплементација уште повеќе го нагласува нивното значење.

### 2.1.3. Правни инструменти на ЕУ

Најважен правен инструмент кој се однесува на колективното преговарање и социјалниот дијалог во Европската унија е Европската социјална повелба. За Повелбата во многу интелектуални кругови ширум Европа се користи називот Европски работнички устав.

**Европската социјална повелба** на Советот на Европа (потпишана во Торино на 18.06.1961, а стапи на сила на 26.02.1965). Притоа, Повелбата се осврнува на бипартитните консултации и социјалниот дијалог каде земјите потписнички на истата се обврзуваат за следното:

1. да ги поттикнуваат паритетните консултации меѓу работниците и работодавачите;<sup>349</sup>
2. да го унапредуваат, кога тоа е потребно и корисно, механизмот на слободни преговори помеѓу работодавачите, од една страна, и организациите на работниците од друга страна, со цел преку *колективните договори* да се уредат условите за работа.<sup>350</sup>

**Договорот за Европската унија**<sup>351</sup> (Договор од Мaaстрихт) во Поглавјето XI кое носи наслов *“Социјална политика, образование, стручно оспособување и младина”* во посебна глава I се содржани одредби за социјални прашања во кои свое место најде и социјалниот дијалог, односно колективното преговарање.

Заради остварување на социјалните права, што се предвидени со *Европската социјална повелба*, потпишана во Торино, на 18. Октомври 1961 година и *Повелбата на заедницата за основните права на работниците*, од 1989 година, Заедницата на државите членки, имаат за цел поттикнување на вработеноста, подобрување на условите за живот и работа, соодветна социјална заштита, дијалог меѓу социјалните партнери-работодавачите и работниците, развој на човековите ресурси, заради постигнување на висока и трајна стапка на вработеност и борба против социјална маргинализација,<sup>352</sup> Во тој контекст “Комисијата на ЕУ има

<sup>349</sup> Види чл. 6 став 1 точка 1 од Европската социјална повелба

<sup>350</sup> Види чл. 6 став 1 точка 2 од Европската социјална повелба.

<sup>351</sup> Свеченото потпишување на Договорот за ЕУ беше извршено во холандскиот град Мaaстрихт, на 7.02.1992 година. Според членот „R,, од Договорот за ЕУ, по ратификацијата на државите членки, согласно нивната уставна процедура ....треба да стапи во сила на 1. Јануари 1993 година. Поради проблемите со ратификацијата, Договорот за ЕУ стапи во сила десет месеци по терминот утврден со членот „R,, , односно на 1.11.1993 година.

<sup>352</sup> Види повеќе во чл. 136 ст. 1 од Договорот за ЕУ.

задача да поттикнува консултации на социјалните партнери на ниво на Заедницата и да ги презема сите мерки заради олеснување на ваквиот дијалог преку урамнотежена поддршка на страните”<sup>353</sup> Притоа, “дијалогот на социјалните партнери на ниво на Заедница може да доведе ..... до воспоставување на договорни односи, вклучително и спогодби (чл. 139 ст. 1). Спогодбите склучени на ниво на Заедница можат да бидат применети, на начин или процедура што се специфични за социјалните партнери и за државите-членки (чл. 139 ст. 2 од Договорот за ЕУ).

Заради остварување на целите на Заедноцата и државите-членки од членот 136, Комисијата на ЕУ поттикнува соработка на државите-членки и ја олеснува координацијата на нивните активности во сите области на социјалната политика, а особено во врска со:

- вработувањето;
- работното право и работните услови;
- стручното образование;
- социјалното осигурување;
- спречувањето несреќи на работа и професионалните заболувања;
- професионална заштита на работа;
- *право на здружување и колективните преговори меѓу работодавачот и работниците* (чл. 140 од Договорот).

Пред давањето мислења предвидени со овој член, Комисијата го консултира Економско-социјалниот комитет.

Во контекст на пошироко заокружување на правната рамка на колективното преговарање, неодминлива е и **Директивата 2002/14/ЕЦ** на Европскиот парламент и Советот на Европската унија од 11.03.2002, со која се воспоставува општата рамка за основните процедури за остварување на правото на работниците и нивните легитимни претставници на *консултирање и информирање во претпријатијата* за прашања од економска, финансиска, организациона природа во претпријатието. Основна цел на оваа Директива е унапредување на *социјалниот дијалог* помеѓу трудот и менаџментот (социјалните партнери) и да се промовира взаемната доверба во претпријатијата со цел подобро да се предвиди ризикот, работата да се организира на пофлексибилен начин и да се олесни пристапот на работниците до обуки во претпријатието истовремено запазувајќи ја сигурноста на работата, потребата да се информираат вработените за нужноста од адаптирање, подобрување на можностите за преземање мерки за поголема конкурентност, за промовирање на вклученоста на работниците во работата и иднината на претпријатието и зголемување на конкурентноста. Оваа Директива се однесува за организациите и претпријатијата кои вработуваат најмалку 50, односно 20 вработени.

---

<sup>353</sup> Ибид. Чл. 138 ст. 1.

**Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците од 1989** посветила едно цело поглавје со наслов *“Слобода на здружување и колективно преговарање”* во кое се зборува за правото на работодавачите и работниците во Европската заедница на здружување заради создавање-формирање на професионални организации и синдикати по свој избор, заради одбрана на своите економски и социјални интереси.<sup>354</sup>

Работодавачите и организациите на работодавачи, од една страна, и организациите на работниците од друга страна, имаат право на преговори и заклучување на колективни договори под услови определени со националното законодавство и пракса. Ако дојде до спор на страните, со Повелбата е дадена можноста за организирање на колективна акција, вклучувајќо го и правото на штрајк, согласно националните закони и колективните договори.<sup>355</sup> Со цел полесно решавање на спорите (конфликтите) во производството, треба да се унапреди донесувањето на соодветни постапки за договарање, посредување и арбитража во согласност со националната пракса.<sup>356</sup>

### **3. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ ВО Р. МАКЕДОНИЈА**

#### **1. Правна и институционална рамка**

##### **1.1. Правна рамка**

Со промените од 1991 отпочна процес на градење на нови индустриски односи во државата во нормативна и институционална смисла. Во нормативна смисла новите индустриски односи опфаќаат повеќе правни институти, начела и норми. Еден од нив, секако е и *колективното преговарање* (договарање) со кое на автономен начин низ меѓусебен дијалог и уважување на различните ставови автономно се доуредуваат-регутираат односите меѓу социјалните партнери во сферата на работните односи. Во институционална смисла, новите индустриски односи опфаќаат мноштво на институционални форми во кои важно место имаат трипартитните тела. (Економско социјален совет, Совет за безбедност и здравје при работа, Совет за плати, Комисија за избор на кандидати за помирувачи и арбитри и др.)

Република Македонија како држава членка на МОТ и со статус на кандидат за влез во ЕУ презеде обврска да ги имплементира одредбите на сите Меѓународни конвенции, Препораки, Декларации, Директиви, Повелби на МОТ, ООН и ЕУ кои се однесуваат на колективното преговарање и договарање. Основна причина за создавање на правна рамка како темел за функционирање на колективното преговарање, односно договарање во РМ секако е огромното позитивно искуство на голем број на држави со развиени пазарни односи, каде колективното преговарање игра колосална улога во уредувањето на меѓусебните односи во работната сфера, особено во делот на платите, условите за работа и др. Ова подразбира дека

<sup>354</sup> Член 11 од Повелба на заедницата за основните социјални права на работниците

<sup>355</sup> Ибид. чл. 13 ст. 1.

<sup>356</sup> Ибид. чл. 13 ст. 2.

колективното преговарање има непроценливо место за развојот на социјалниот дијалог и социјалното партнерство, градењето на взаемна доверба и воспоставување на социјална хармонија во општеството. Во моментот правната рамка се сведува на следните правни акти: Уставот на Република Македонија од 17.11.1991 г., Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 62/05) и Спогодбата за формирање на ЕСС во РМ.

**Уставот на РМ:** Според Уставот, РМ е дефинирана како суверена, самостојна, демократска и социјална држава во која суверенитетот произлегува од граѓаните и им припаѓа на граѓаните.<sup>357</sup>

Членот 8 ги определува темелните вредности на уставниот поредок на РМ, во кои покрај другото спаѓаат хуманизмот, социјалната правда и солидарноста.

Во Глава II под наслов Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, во дел 1 се содржани членовите од 9 до 29, кои се однесуваат на граѓанските и политичките слободи и права во кои спаѓаат право на здружување и основање на здруженија на граѓани и политички партии.<sup>358</sup>

Во Главата II под наслов Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, во дел 2 се содржани членовите од 30-49, кои се однесуваат на економските, социјалните и културни права и тоа остварување и уредување на правата на вработените и нивната положба со закон и колективен договор, оснивање на синдикати и штрајк.<sup>359</sup>

Од наведените уставни одредби, евидентно е дека Уставот на Република Македонија експлицитно го употребува терминот колективен договор, каде вработените имаат право својата положба да ја уредуваат со **колективен договор**.<sup>360</sup>

Уставот на РМ на граѓаните им ја гарантира слободата на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања (чл. 20). Во тесна корелација на оваа уставна одредба е и членот 37 од Уставот на РМ, кој се однесува на правото на граѓаните да основаат синдикати за заштита и унапредување на економско-социјалните права преку разни методи, институционални форми и механизми, вклучувајќи го овде и правотио на синдикатите (првично мнозинскиот, а подоцна и репрезентативните) да учествуваат во постапката на колективното преговарање. Со самиот факт што правото на синдикално организирање и уредувањето на својата положба со колективен договор се со уставот загарантирани права, тоа недвосмислено значи дека овие две права се во корелација, односно нема колективно преговарање без синдикално организирање, ниту пак колективно преговарање без правото на синдикално организирање и слободни синдикати.

**Законот за работни односи**<sup>361</sup> посветил едно цело Поглавје кое се однесува на колективните договори (Поглавје XIX) и тоа ги опфаќа

<sup>357</sup> Устав на РМ од 17.11.1991, Службен весник на РМ бр. 52 од 22.11.1991.

<sup>358</sup> Глава 2, Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, Устав на РМ од 17.11.1991 г.

<sup>359</sup> Ибид.

<sup>360</sup> Член 32 од Уставот на РМ.

<sup>361</sup> Сл. Весник бр.62/05 од 5.08.2005 г.

членовите од 203-235. Овој дел опфаќа повеќе членови од претходниот закон, бидејќи уредува повеќе прашања и институти од областа на колективното преговарање, при што Законот задржува некои стари решенија, но воведува и многу нови. Новите решенија се во функција на евроинтеграциските процеси на Р. Македонија, односно хармонизација на македонското работно законодавство со европското. Најзначајни новини што ги вовеле Законот за работни односи се однесуваат на примената на колективните договори, каде во членот 205 се вели дека тој е *задолжителен* за сите работодавачи што се членови на здруженијата или што дополнително им пристапиле.

Исто така, со Законот се воспоставува нормативна рамка за примена на начелото на *поповолност (in favor laboratories)*, со што се отстрани присутната дилема од типот дали колективниот договор може да содржи повеќе права за работниците во однос на законот.

Круцијална новина во законот е воведувањето и начелото на *добра волја (bona fide)* во преговорите.<sup>362</sup> Ова значи дека страните во преговорите задолжително треба да настапуваат со добра волја и намера да се склучи договорот.

Најголема новина која радикално го промени концептот на колективното преговарање во РМ, секако е воведувањето на моделот на *репрезентативно претставување*<sup>363</sup> на субјектите на преговарањето. Притоа, основен критериум за да се добие својство на репрезентативно здружение законот предвидува во него да се зачленети најмалку 33% од работниците, односно работодавачите, или, пак, синдикатот да е член на репрезентативен синдикат на повисоко ниво. Меѓутоа, некои синдикати и асоцијации на работодавачи го оспорија високиот цензус од 33%, покренувајќи измени на ЗРО и во делот на цензусот за репрезентативност со намалување на истиот на 10-15%, како и воведување дополнителни критериуми. Со донесување на Законот за измени и дополнување на ЗРО (Сл. Весник на РМ бр.) значително се намали цензусот за добивање на репрезентативен статус на синдикатот и здруженијата на работодавачи????

На крајот ќе ја споменеме и новината која се однесува за *мирното решавање на колективните спорови*, каде како посебна глава од законот (Глава XVII) е предвидено факултативно формирање на мировен совет кој не носи задолжителна одлука. Во овој дел од Законот, предвидено е постоење на факултативна арбитража, која доколку се формира носи задолжителна одлука.

Согласно членот 204 ЗРО во РМ се потпишани два Општи колективни договори и тоа **Општ колективен договор за стопанство**<sup>364</sup> на РМ и **Општ колективен договор за јавниот сектор**.<sup>365</sup>

Во **Спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет** на РМ донесена на 30.12.1996 година стои дека тој е формиран со цел за

---

<sup>362</sup> Член 207 од ЗРО.

<sup>363</sup> Член 212 и 213 од ЗРО

<sup>364</sup> Сл. Весник на РМ бр. 76/06

<sup>365</sup> Сл. Весник на РМ бр. 10/08 од 21.01.2008.



остварување на темелните вредности на Уставот на Република Македонија за демократска и социјална држава и обезбедување социјална правда, за хармоничен развој на општествените процеси, за унапредување на социјалниот дијалог, трипартизмот и примената на меѓународните конвенции и препораки.<sup>366</sup> Советот има *советодавно-консултативна функција, преку која се одвива социјалниот дијалог и значаен дел од преговарачката функција* на социјалните партнери за економско-социјалните прашања кои се од интерес на државата. Согласно овие функции, Советот разгледува прашања и дава мислења, предлози и препораки за одредени прашања од областа на економската политика и мерките за економска и социјална стабилност и развој, политиката на цените и платите, трудот и социјалната сигурност, **колективното договарање и колективните преговори**<sup>367</sup>, животниот стандард, вработувањето, работните услови и заштитата на работата, здравствената заштита, пензиско-инвалидското осигурување и др.

Ако направиме генерална анализа на правната рамка за колективното преговарање во Република Македонија можеме да го заклучиме следното:

1. Правната рамка за колективното преговарање е релативно поволна, бидејќи создава основни правни услови за развој на колективното преговарање, односно бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог;
2. Воведена е демократска и правно регулирана процедура, односно повеќе либерални критериуми за добивање статус на репрезентативност на синдикатите и организациите на работодавачи со што се овозможува вклучување во колективното преговарање и на помалубројните синдикати и работодавачки асоцијации.<sup>368</sup>

## **1.2. Институционална рамка**

Од самата правната рамка на колективното преговарање во РМ, можеме да ги определиме органите и институциите на колективното преговарање. Воспоставени се само неколку институции кои имаат мошне важни ингеренции за развојот и функционирањето на колективното преговарање. Тие се:

1. Економско социјалниот совет и
2. Комисијата за утврдување на репрезентативност.

Првата институција има советодавно-консултативна функција чиј ставови не се задолжителни. Според ЗРО, една од основните надлежностите на ЕСС е да *“му дава образложено мислење на*

<sup>366</sup> Види Член 1 од Спогодбата за формирање на Економско-социјален совет на РМ.

<sup>367</sup> Види чл. 3 став 2 алинеа 4 од Спогодбата за формирање на ЕСС на Република Македонија.

<sup>368</sup> За ова види повеќе во ЗРО

*министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договор”.*<sup>369</sup>

Втората институција, Комисијата за утврдување на репрезентативност е воспоставена со измените на Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр.130/09), а е формирана на почетокот од 2010 година. На 26.02.2010 година составот на Комисијата е објавен во Службен весник на РМ бр. 28/10, со што и формално се создадоа основни предуслови за ефективно функционирање на оваа институција. Улогата на оваа Комисија е многу важна и одговорна, бидејќи таа ја спроведува целокупната постапка за утврдување на репрезентативност, односно ги проверува доказите за исполнување на условите (критериумите) за репрезентативност. Откако Комисијата ќе ги провери доказите и ќе утврди дека барателот ги исполнил условите согласно ЗРО, Министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение за репрезентативност. Решението се објавува во Службен весник на РМ. Отсуството на прецизна правна регулатива во државата, односно на критериуми за репрезентативност, беше една од причините за слабо функционирање на социјалниот дијалог во државата, а во тие рамки и колективното преговарање, но беше и повод за избувнување на разни социјални конфликти, пред се меѓу синдикатите и здруженијата на работодавачи. Тој што ќе добие репрезентативен статус автоматски се стекнува со право на учество во работата и конституирање на други трипартитни тела во државата, особено ЕСС, Советот за безбедност и здравје, Комисијата за избор на кандидати за помирувачи и арбитри, Управните одбори на социјалните фондови и др. Долгогодишниот проблем со (не)утврдувањето на законски критериуми според кои се определуваше репрезентативниот статус на синдикатите и работодавачите создаде конфликт помеѓу синдикатите, односно здруженијата на работодавачи.

Освен горенаведените институции, кои на индиректен начин се важни за колективното преговарање, постојат и други институционални форми низ кои директно се одвива колективното преговарање. Тие институции, ако може така да се каже, се органите на синдикатот (Претседателство, Извршен одбор, Совет, Преговарачки одбор) и Здруженијата на работодавачи (Одбори на работодавачи за одредена индустрија, дејност). Овие асоцијации се организирани на национално и на ниво на гранка, односно дејност.

Во рамките на Здруженијата на работодавачи на ниво на држава е формиран *Одборот на работодавачи* кој е надлежен за колективно преговарање во стопанството и *Одборите на работодавачи на ниво на гранки и дејности*<sup>370</sup> кои се надлежни за колективно преговарање и

<sup>369</sup> Види чл. 246, став 3, алинеа 4 од ЗРО.

<sup>370</sup> Во рамките на Организацијата на работодавачи на Македонија се формирани 12 Одбори на работодавачи за соодветни индустриски гранки и дејности пр. Одбор на работодавачи за текстилната индустрија, Одбор на работодавачи за градежништво, Одбор на работодавачи за металопреработувачката индустрија, Одбор на работодавачи за мелничко-преработувачката индустрија, Одбор на работодавачи за тутунското стопанство и.т.н. Согласно изземите и дополнувањата на ЗРО (Сл. Весник бр.130/09) Одборите на работодавачи треба да поднесат барање

склучување на колективен договор за соодветна индустриска гранка, односно дејност. Одборот на работодавачи на Македонија е институција која во името на Здруженото на работодавачи од стопанството го склучи што ОКД за стопанство на РМ. Истиот принцип на работа се применува и за синдикатот. Орган кој е овластен за колективно преговарање на ниво на држава се потесните извршни органи и тела на репрезентативните синдикати (порано тоа беа на мнозинските синдикати) кои најчесто се нарекуваат Претседателство, Извршен одбор или посебно избрано преговарачко тело со мал број на членови, но компетентен состав кое се нарекува со разни називи (преговарачки комитет, Одбор за преговори и сл).

Со ЗРО е воспоставен и институтот Одбор за преговори<sup>371</sup>. Овој орган се образува тогаш кога во постапката на склучувањето на колективен договор за територијата на Републиката, односно на ниво на гранка учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи. На овој начин се зајакнуваат врските, контактите, комуникациите и довербата меѓу синдикатите и работодавачките организации, а воедно се споделува и одговорноста во самото колективно преговарање.

Во некои држави постојат специјализирани органи и институции кои се задолжени единствено за колективното преговарање. Така на пример во Франција постои *Национална комисија за колективно преговарање* која е формирана на трипартитна основа (16 преставника на синдикат, 16 преставника на работодавачите и 16 преставника на државата) и има надлежност за проширување на важноста на гранските колективни договори.<sup>372</sup> Во Шведска функционира *Национално биро* за колективно преговарање (*Statens avtalsverk*), а во САД е воспоставен *Национален одбор за работни односи* (*National Labor Relation Board*) како независна федерална агенција во САД, која е создадена со Националниот Законот за работни односи. Одборот има две основни функции: а). ги испитува тужбите кои се однесуваат за случаевите т.н. нефер работна пракса (*unfair labor practices*) и б). разгледува барања за одржување на избори заради признавање на синдикатот правото на заклучување на колективни договори (*certification*).<sup>373</sup> Ваква управна агенција (*Национален одбор за работни односи*) со потполно автономен статус постои и во Канада со потполно идентични надлежности. Без разлика на називот на овие тела нивната основна функција е да го поттикнуваат и развиваат процесот на колективното преговарање во сопствената држава.

---

за докажување на репрезентативен статус. До 30.09.2010 година ниту еден Одбор немаше поднесено такво барање, па се очекува тоа да биде сторено во периодот што следи, зошто во спротивно колективното преговарање во РМ ќе биде потполно парализирано.

<sup>371</sup> Чл. 221 од ЗРО.

<sup>372</sup> Повеќе

<sup>373</sup> Certification преставува Акт со кој се признава преговарачкото право на синдикатот за склучување на колективен договор. Синдикатот кој го стекне Сертификатот (признанието) се јавува како единствен преговарачки застапник за одреден круг на работници. Синдикатот кој ќе добие повеќе оид 50% гласови стекнува право на преговарање и заклучување на колективен договор за работа во претпријатие.

Што можеме да заклучиме? Правната рамка на колективното преговарање во РМ можеме да ја оцениме како релативно добра, но системот на органи и институции на колективното преговарање не е доволно развиен и не соодвествува на потребите на социјалните партнери, односно државата во целина. Затоа, во иднина потребно е да се развиваат нови институции и механизми кои ќе бидат во функција на побрз и подинамичен развој на колективното преговарање, како на пример формирање на *Национален совет - Комисија (Одбор) за колективно преговарање* во рамките на Владата на РМ, поточно во МТСП со единствена задача за поттикнување и забрзување на колективното преговарање. Во него би влегле преставници од сите социјални партнери (репрезентативни и нерепрезентативни), НВО, експерти, универзитетски професори и др. заинтересирани страни.

#### **4. СУБЈЕКТИ НА КОЛЕКТИВНОТО ПРЕГОВАРАЊЕ**

##### **а). видови субјекти**

Определувајќи ги поимот и дефинициите на колективното преговарање, дојдовме до позиција да ги определиме и неговите субјекти. Така, во процесот на колективното преговарање за условите за работа, како субјекти на страната на работодавците се јавуваат самите работодавци, група на работодавци или нивните организации. На страната на работниците секогаш се јавува нивната организација најчесто синдикатот. Но, може да се јави и група на вработени, како и советот на вработените.<sup>374</sup> Според Конвенцијата бр. 154 и Препораката бр. 163 на МОТ субјектите на колективното преговарање за да бидат признати од државата потребно е тие да бидат самостојни и определени од националното законодавство. Од страна на работодавачот како субјект на колективното преговарање може да се јави и државата, во случај кога станува збор за вработените во управата и јавните служби. Со воведувањето на принципот на трипартизам, особено во решавањето на колективните работни спорови, се поприсутна е тенденцијата на се поголемо вклучување (мешање) на државата во колективното преговарање.

##### **1. Државата (Владата)**

Во теоријата преовладува ставот дека државата не треба да се меша во колективното преговарање. Секоја влада својот политички легитимитет го добива преку фер и демократски избори организирани согласно националното изборно законодавство и стандардите на развиените демократии во Европа и светот. Државата т.е. Владата како извршна власт е неодминлив актер во социјалниот дијалог. Но, државата како основач и работодавач на вработените во јавните (државните) претпријатија,

---

<sup>374</sup> Бранко Лубарда, „Решавање колективних радних спорова-методе и институције” ЈУРС, Београд, 1999.

државните органи и јавната управа, таа се јавува и како субјект во процесот на колективното преговарање, но и еден од партиципиентите во трипартитните тела (Совети, Комисии, Одбори), особено во ЕСС.

Во ЗРО од 2005 година предвидено е дека страните кои преговараат во јавниот сектор (јавни претпријатија и јавни установи) од страна на државата се јавува основачот или органот кого тој ќе го овласти. Како основач најчесто се јавува Владата на РМ. Меѓутоа, од практични причини на ниво на работодавач Владата најчесто го користи правото да овласти орган од самото јавно претпријатие кое ќе го потпише колективниот договор. Овој начин е прифатлив и за самата Влада, и за самото претпријатие и установа, бидејќи органот што ќе го определи тоа најчесто е раководниот орган кој по обичај најдобро ги познава проблемите и потребите на вработените и државата.

## 2. Синдикат

### 2.1. Поим и дефиниции за синдикатот

Зборот синдикат потекнува од грчкиот збор **cindic** што во превод значи личност која некому помага, која е ополномоштена од неког да го застапува или пак адвокат. Здружението или организацијата која се занимавала со тие прашања се нарекува **sindikos**. Основното значење на овој збор е преземено и во многу други јазици со потполно идентично значење. Зборот синдикат на некои други јазици има друг назив-термин. Во англискиот јазик се употребува терминот **Trade Union**, во Германија **Gewerkschaft**, во Италија и Шпанија **Sindikato**, во Шведска **Facket**, во Русија **Професионални сојуз** (скр. **Профсојуз**). Во поново време зборот синдикат е синоним за организација на работниците чија основна цел е заштита на економско-социјалните права и интереси на работниците. Во РМ зборот синдикат е одамна етаблиран и прифатен термин кој многу се употребува така да не би било добро по секоја цена да се бара соодветен македонски збор за тој поим.

За синдикатот постојат голем број на дефиниции. **Карл Маркс** Синдикатот го третира класна организација и средство за ослободување на работниците. Според **Sidney&Beatrice Webb** синдикатот го дефинираат како „организација на работниците чија основна цел е одржување и подобрување на условите за работа„<sup>375</sup> Професорот **Бранко Прибичевиќ** Синдикатот го дефинира како прва најмасовна, најуниверзална организација на работниците, чија што прва цел е заштита и унапредување на непосредните, пред се економските интереси на своите членови, а со тоа и на работниците, бидејќи правата од работен однос кои ги остварува Синдикатот важат за сите работници, а не само за членовите на Синдикатот. Професорот **Јован Ѓорѓевиќ** во „Теорија и пракса на синдикатите„ Синдикатот го дефинира како општествено-економска организација, во таа смисла што се бори за остварување, а

---

<sup>375</sup> Sidney&Beatrice Webb, *The History of Trade Unionism*, Longmans Green and Co London 1920 (1956) p.25;

понекогаш и за одбрана на општествено-економските интереси на работниците.

Од сите дефиниции можеме да заклучиме дека Синдикатот преставува организација на работниците кој а се бори за одржување и подобрување на економските и социјалните права и интереси.

### **Право на организирање на работниците и работодавачите**

Правото на организирање на работниците и работодавачите во свои здруженија е еден од меѓународните стандарди на трудот. Тоа подразбира дека работниците и работодавачите можат слободно да формираат свои асоцијации и здруженија со цел унапредување и заштита на нивните права и интереси. Работниците се организираат во синдикати, додека работодавачите во здруженија на работодавачи. Во остварувањето на ова право особено внимание посветила МОТ која има усвоено неколку конвенции и препораки. За обезбедување на правото на синдикално организирање се усвоени повеќе меѓународни-правни акти од ООН и Советот на Европа.

Основни меѓународно-правни инструменти на МОТ со кои се гарантира слободата и правото на синдикално организирање и здружување на работниците се Конвенцијата бр. 87 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање и Конвенцијата бр.98 за право на организирање и колективно преговарање. Значајно место во остварувањето на основните синдикални слободи и права има и Конвенцијата бр.135 за заштитата на работничките претставници од 1971 година.

**Конвенцијата бр. 87** која се однесува на слобода на здружување и заштита на правото на организирање го гарантира правото на работниците и работодавачите да основаат и да пристапуваат на организации според слободен избор и без претходна дозвола (чл. 2 од Конвенцијата). Организациите на работниците и работодавачите имаат право да донесуваат свој статут и програми, слободно да ги избираат своите претставници, како и непречено организирање и делување, без било какво мешање од страна на државата (власта). Исто така, организациите на работниците и работодавачите имаат право да основаат свои пошироки асоцијации, да се здружуваат во федерации, конфедерации, кои пак имаат право да се зачленуваат во меѓународни синдикални организации, односно здруженија на работодавачи (чл. 5 од Конвенцијата).

**Конвенцијата бр. 98** која се однесува на правото на организирање и колективно преговарање обезбедува заштита на работниците-членови на синдикатот од дискриминација во сферата на вработувањето, односно вработувањето да биде условено со нечленување во синдикатот или со одрекување од синдикалното членство, како и отпуштање затоа што е член на синдикатот или затоа што учествува во синдикални активности во и надвор од работното време. Конвенцијата обезбедува заштита од мешање

на работодавачите во нивната активност, како и правото на колективно преговарање.

За целосно остварување на заштитата на синдикалните слободи и права, МОТ во 1971 година ја усвои **Конвенцијата бр. 135 и Препораката бр.134** кои се однесуваат за заштита на преставниците на работниците во претпријатијата. Во смисла на оваа Конвенција поимот работнички преставници означува лица кои се признати како такви со закон, без разлика дали тие се именувани или избрани од страна на синдикалното членство според позитивните правни норми. Со нив работничките преставници во претпријатијата имаат заштита против постапките со кои работодавачите можат да им наштетат, вклучувајќи го и отпуштањето од работа поради членување во синдикат.

Освен во актите на МОТ, синдикалните права и слободи се предмет на уредување и на ООН и Советот на Европа.

Најважен меѓународен правен акт на ООН што третира синдикални слободи и права е **Универзалната декларација за човековите права** усвоена од Генералното собрание на ООН во 1948 година. Во неа, на експлицитен начин е уредено правото на секој да образува и да стапува во синдикат за заштита на своите интереси.<sup>376</sup> Синдикалните слободи и права се предмет на уредување и на **Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на граѓаните** од 1966 година. Во него државите договорнички-членки на ООН се обврзуваат да го обезбедат правото на секое лице да основа синдикати и да стапува во синдикати по свој избор....., а се со цел за заштита и унапредување на своите економски и социјални интереси. Остварувањето на ова право единствено може да биде предмет на ограничување со закон ако се во интерес на националната безбедност или јавниот поредок, или заради заштита на правата и слободите на другите лица. Пактот експлицитно го уредува и правото на штрајк, кое може да биде законски ограничено на вработените во оружените сили, полицијата или државната управа.<sup>377</sup>

Процесот на евроинтеграциите наметна потреба од унифицирано уредување на синдикалните слободи и права на европскиот континент. Во тие рамки, Советот на Европа, како регионална организација има донесено неколку регионални акти со кои се уредува прашањето на синдикалните слободи и права. Во **Европската конвенција за човековите слободи и права** не се зборува за правото на синдикално организирање, туку ова право произлегува од општото право на граѓаните на здружување, вклучувајќи го и правото да основа синдикати и да им се придружува на синдикатите за заштита на своите интереси.<sup>378</sup> Остварувањето на ова право може да биде ограничено само со законски мерки, ако се неопходни за остварување на националната безбедност, јавната безбедност, јавниот ред, заштитата на здравјето, спречување на злосторства, слободите и правата на другите.

---

<sup>376</sup> Чл. 23 став 4 од Универзалната декларација за човекови права

<sup>377</sup> Чл. 8 од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН.

<sup>378</sup> Чл. 11 од Европската конвенција за човековите слободи и права, Совет на Европа, 1950.

**Европската социјална повелба** од 1961 година (стапи во сила 1965) во чл. 5 го уредува правото на организирање на работниците и работодавачите во сопствени организации и здруженија за заштита на нивните економски и социјални права. Во контекст на ова право, произлегува и правото на колективно преговарање и правото на штрајк, односно lock out.<sup>379</sup>

## **2.2. Право на синдикално организирање во РМ**

**Уставот на РМ:** Според Уставот, РМ е дефинирана како суверена, самостојна, демократска и *социјална држава* во која суверенитетот произлегува од граѓаните и им припаѓа на граѓаните,<sup>380</sup> а членот 8 ги определува темелните вредности на уставниот поредок на РМ, во кои покрај другото спаѓаат *хуманизмот, социјалната правда и солидарноста*.

Во Глава II под наслов Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, во дел 1 се содржани членовите од 9-29, кои се однесуваат на граѓанските и политичките слободи и права во кои спаѓаат право на здружување и основање на здруженија на граѓани и политички партии.<sup>381</sup>

Во Главата II под наслов Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, во дел 2 се содржани членовите од 30-49, кои се однесуваат на економските, социјалните и културни права и тоа остварување и уредување на правата на вработените и нивната положба со закон и *колективен договор, оснивање на синдикати и штрајк*.<sup>382</sup>

Од наведените уставни одредби, евидентно е дека Уставот на РМ експлицитно го употребува терминот колективен договор, каде вработените имаат право својата положба да ја уредуваат со **колективен договор**.<sup>383</sup>

Уставот на РМ на граѓаните им ја гарантира слободата на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања (чл. 20). Во тесна корелација на оваа уставна одредба е и членот 37 од Уставот на РМ, кој се однесува на правото на граѓаните да *основаат синдикати* за заштита и унапредување на економско-социјалните права преку разни методи, институционални форми и механизми, вклучувајќи го овде и правото на синдикатите (првично мнозинскиот, а подоцна и репрезентативните) да учествуваат во постапката на *колективното преговарање*. Со самиот факт што правото на синдикално организирање и уредувањето на својата положба со КД се со уставот загарантирани права, тоа недвосмислено значи дека овие две права се во корелација, односно нема КП без синдикално организирање, ниту пак колективно преговарање без правото на синдикално организирање и слободни синдикати.

**Закон за работни односи:** посветил едно цело поглавје за синдикатите (XVIII-чл.184-202). Во ЗРО, Синдикатот е дефиниран како

<sup>379</sup> Чл. 6 став 2 и 4.

<sup>380</sup> Устав на РМ од 17.11.1991, Службен весник на РМ бр. 52 од 22.11.1991.

<sup>381</sup> Глава 2, Основни слободи и права на човекот и граѓанинот, Устав на РМ од 17.11.1991 г.

<sup>382</sup> Ибид.

<sup>383</sup> Член 32 од Уставот на РМ.



*“самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, преставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интерес”.*<sup>384</sup> Членувањето во синдикатот е на доброволна основа и поради членување во некој од синдикатите никој неможе да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот. Синдикатите можат да се здружуваат и основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (федерација и конфедерација), како и да се здружуваат и соработуваат со меѓународни синдикални организации основани заради остварување на нивните права и интереси на меѓународен план.

Синдикалната организација на ниво на работодавач стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Македонија.

Синдикатот на повисоко ниво (ниво на индустриска гранка-дејност, ниво на цела држава), стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на РМ, по претходен упис во регистар на синдикати. Во регистерот се запишуваат: денот на основањето, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, назив на извршното тело, името на лицето овластено за застапување и преставување и др.

До 1990 година во РМ постоеше само еден синдикат-ССМ кој влече корени од претходниот еднопартиски систем. Со демократизацијата на вкупните општествени односи во државата се вовеле политички плурализам, а започна и процес на создавање синдикален плурализам. Во Република Македонија, како и во останатите држави од Централна и Источна Европа, до 1989 година скоро 100% од вработените беа членови на синдикатот. Со реформите во синдикатот членувањето во него не е повеќе задолжително, туку тоа е на доброволна основа. Со реформите, Синдикатот ја изгуби старата улога на трансмисија. Тој стана самостојна и независна организација ослободена од сите видови на туторство. Анализирајќи го периодот од 1990-2009 година од аспект на плурални односи, можеме да констатираме дека синдикалниот плурализам во РМ заостанува многу зад политичкиот. На политичката сцена постојат десетици активни политички партии кои партиципираат во работата на Собранието, додека на синдикалната сцена функционираат само 3-4 синдикални конфедерации од кои само две имаат репрезентативен статус. Денес во РМ постојат повеќе регистрирани синдикални центри од кои како најзначајни би ги издвоиле следните: Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), Унијата на независните и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ), Конфедерација на слободни синдикати (КСС), Конференција на синдикални организации на Македонија (КСОМ) и др.

---

<sup>384</sup> Види чл. 184 став 2 од ЗРО (Сл. Весник на РМ бр. 62/05)

**Принципи на синдикалното организирање:** Основни принципи на кои почива синдикалното организирање се: *доброволност, автономија и демократија*.

*Начелото на доброволност* подразбира доброволно зачленување и слободен избор на работниците во која синдикална организација ќе се зачленат.

*Начело на автономија* подразбира дека синдикатите треба да имаат автономија во однос на политичките партии, власта, работодавачите, верските организации и др.

Автономијата на синдикатот во однос на власта се огледа во организациона, финансиска и функционална смисла. Автономија во организациона смисла подразбира самостојност во формирањето на својата организациона структура, формирањето на синдикалните фондови и самостоен избор на органите и телата на синдикатот.

Автономија во финансиска смисла е многу важна бидејќи синдикатот многу често се соочува со недостаток на финансиски средства, поради што тој често пристанува да добива финансиска поддршка од државата и работодавачите низ разни форми на финансирање со што на одреден начин ја губи својата самостојност.

Под автономија на синдикатот во функционална смисла се подразбира самостојност во неговото дејствување и функционирање. Синдикатот треба самостојно да одлучува како ќе ја остварува сопствената функција и штитење на интересите на сопственото членство. Во тоа неможе да им се меша државата, политичките партии, работодавачите и верските заедници.

*Начелото на демократија* на синдикатот подразбира примена на демократски принципи на одлучување за внатрешно синдикалните прашања поврзани со неговото функционирање и демократски избор на синдикалните претставници.

### **2.3. Синдикален претставник**

Синдикатите кои имаат членови вработени кај одреден работодавач можат да именуваат или изберат еден или повеќе синдикални претставници заради застапување, заштита и промовирање на правата и интересите на членовите на синдикатот пред работодавачите согласно колективен договор. Синдикалниот претставник има посебна заштита која е уредена со закон и колективен договор во согласност со меѓународните стандарди. Во сите КД, без разлика на кое ниво се однесува, поконкретно е разработено прашањето на заштитата на синдикалниот претставник. Во тој контекст, претставникот на синдикатот не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба, вклучувајќи го и неговото отпуштање од работа, поради синдикални активности со кои се штитат правата и интересите на работниците. Посебната заштита трае за време на неговиот

мандат и 2 години по истекот на мандатот, доколку тој постапувал согласно законот и КД. Освен тоа, синдикалниот претставник не може да биде упатен на принуден одмор; да биде распореден на друго работно место без негова согласност и согласност на синдикатот, да му се намали платата, како и да биде прогласен како технолошки вишок.

## **2.4. Модели на претставување на синдикатот**

Денес во светот постојат два основни модела за избор на синдикатот во претставувањето пред надлежните институции и во колективното преговарање. Приот модел е *мнозинскиот*, вториот е *репрезентативниот*. Првиот модел е застапен во англосаксонското право (САД и Канада), додека вториот претежно е застапен во континенталното право (Европа -во земјите членки на ЕУ, но и во оние кои не се членки на Унијата). Двата модели, имаат определено институции кои одлучуваат за утврдување на репрезентативноста на синдикатите, но, исто така тие пропишале и основни правни постапки и процедури со кои се стекнува статус на репрезентативен синдикат.

### **а) Мнозински модел на претставување**

Мнозински модел на синдикат се среќава во повеќе држави со развиени плуралистички индустриски односи од кои најзначајни се САД и Канада. Според овој модел правото на колективно преговарање го има само еден синдикат и тоа мнозинскиот синдикат (синдикат со најголем број на членови) и кој е признат од страна на државата. Американскиот, односно канадскиот модел се карактеризира по тоа што имаат законски регулирана постапка за стекнување на својство за претставување на вработените во преговорите. Во постапката за признавање на преговарачко право на синдикатите во САД важна улога има Националниот одбор за работни односи (*NLRB*), во чија надлежност спаѓа и разгледување на барањето за одржување на избори заради признавање на синдикатот право на заклучување на колективен договор за работа.<sup>385</sup> Поради големото значење и моќта која синдикатите ја стекнуваат со признавањето на правото за претставување на интересите на вработените во преговорите, Врховниот суд на САД зазел став со кој мнозинскиот синдикат има премолчена законска обврска на поштено претставување на интересите на сите вработени.

Во Република Македонија мнозинскиот модел на претставување на синдикатот се вовеле со Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 80/93) кој стапи во сила на 7.01.1994 и се применуваше се до стапување

---

<sup>385</sup> Национален одбор за работни односи на САД (*National Labour Relations Board*) е автономна федерална агенција основана со Националниот закон за работни односи (*National Labor Relations Act-Wagner Act*). Одборот има 5 членови кои ги именува претседателот на САД, во согласност со Сенатот. Мандатот на членовите на Одборот трае 5 години. Постои и мрежа на регионални одбори за работни односи, со одредена пренесена надлежност. Во надлежноста на Одборот спаѓа и испитување на случаи на непоштена работна пракса (*unfair labor practice*) .

во сила на новиот Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 62/05) во август 2005 година, со кој се вовеле институтот репрезентативност на синдикатот и на работодавачот. Овој модел во раните деведесети години беше причина за жесток меѓусиндикален спор помеѓу ССМ и УНАСМ, затоа што вториот синдикат беше исклучен од процесот на колективното преговарање.

### **б). Репрезентативен модел**

Под репрезентативност на синдикатот се подразбира својство на синдикатот кој може да го стекне ако исполни одредени услови регулирани со закон а кои се услов за стекнување на право на колективно преговарање и заклучување на колективен договор, како и за партиципирање во трипартитните тела.

Во услови на синдикален плурализам, односно формирање на повеќе синдикати на ниво на претпријатие, индустриска гранка или држава, се поставува прашање дали секој синдикат треба да биде застапен во трипартитните тела односно да има право на колективно преговарање, т.е. потпишување на колективен договор. Одговорот би бил дека тоа е невозможно од практични причини, затоа што изедначувањето на малубројните синдикати со оние кои имаат енорно голем број на членови може да создаде потешкотии, бидејќи работодавачот мора да преговара со поголем број на синдикати и да заклучи повеќе колективни договори во едно претпријатие, гранка или на ниво на држава. Од друга страна, пак, ако се признае правото на колективно преговарање само на еден-мнозински синдикат (американски модел), тогаш се поставува прашањето на легитимноста на таквото решение од аспект на принципите на индустриската демократија и преставувањето на интересите на работниците зачленети во други синдикати.

Со цел да се изнајде правична мерка-модел за задоволување на интересите на повеќето синдикати, согласно принципот на пропорционалност, се вовеле институтот репрезентативност на синдикатот, што подразбира исполнување на одредени законски критериуми-услови. Овие критериуми се разликуваат од држава до држава, но најприфатени критериуми во повеќето држави за стекнување на својство на репрезентативност се следните основни услови:

- број на членови на синдикатот,
- автономија на синдикатот во однос на работодавачот,
- бројот на потпишани колективни договори на национално ниво
- бројот на грански синдикати
- организираност (воспоставена структура) на национално ниво и др.

Репрезентативноста ја утврдува и признава надлежен државен орган од областа на трудот, најчесто министерството за труд и социјална политика, и истата се докажува со депонирање на потребен број на пристапници кај надлежната институција, но и доказ за плаќање на

синдикална

членарина.

Институтот репрезентативност е воведен во сите демократски држави, затоа што тој игра многу важна улога за намалување меѓусиндикалните конфликти.

### **3.5. Репрезентативноста во Р. Македонија**

Во Република Македонија институтот репрезентативност е воведен со Законот за работни односи од 2005 година (Сл. Весник на РМ бр. 62/05).

Моделот на репрезентативност е најголема новина што е воведена со ЗРО, која радикално го менува концептот на преставување на субјектите во колективното преговарање и трипартитните тела. Овој модел на преставување прифатен е пред се во земјите каде постои развиен синдикален плурализам и развиени плуралистички индустриски односи како што се Германија, Франција, Италија, Шпанија, Белгија, но и во повеќе поранешни социјалистички држави како што се Унгарија, Чешка, Словачка, Хрватска, Словенија, Бугарија, Србија, Македонија и др. За разлика од мнозинскиот модел, репрезентативниот е подемократски, децентрализиран и одговара на филозофијата на трипартизмот. Репрезентативност на синдикатот значи дека во преговорите може да учествуваат повеќе, односно сите репрезентативни синдикати, но само еден може да го заклучи колективниот договор. Тоа е оној репрезентативен синдикат што ја има поддршката од мнозинството на вработени. Без оглед на разликите во правните системи кои можат да се јават во поглед на критериумите за утврдување на репрезентативноста на синдикатот, најчесто како заеднички критериум се јавува бројот на членовите и автономијата во однос на работодавачите. Со стекнувањето на својство на репрезентативност на синдикатот се стекнува и правото на колективно преговарање, но и правото на преставување на вработените во трипартитните тела и фондовите за социјално осигурување, агенциите за вработување и др. Тоа значи дека колективното преговарање повеќе не е монопол само на еден синдикат, туку тоа својство можат да го имаат и други синдикати. Со овој модел се ублажуваат острите меѓусиндикални конфликти кои се јавуваат во услови на изразен синдикален плурализам. Кај моделот на мнозински синдикат, малцинските синдикати немаат право да учествуваат во постапката за склучување на колективни договори, што допринесува за поголема меѓусиндикална тензија и взаемно оспорување на легитимноста.

#### **Репрезентативност на синдикатот**

Во Република Македонија начелото-принципот на репрезентативност на синдикатите е иновирано со Законот за изменување и дополнување на ЗРО (Сл. Весник на РМ бр. 130/09) со кои се воведени нови критериуми, а тие се:

1). Репрезентативен синдикат за територијата на РМ е синдикат кој ги исполнува следните услови:

1. да е запишан во регистрот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот
2. во него да членуваат најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Република Македонија кои плаќаат членарина на синдикатот
3. да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки
4. да дејствува на национално ниво и да има регистрирано членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија
5. да дејствува согласно со својот статут и демократските принципи и
6. во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел.

2). Репрезентативен синдикат на ниво на јавен сектор е синдикатот кој е запишан во регистрот на синдикати кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработените во јавниот сектор и кои плаќаат членарина.

3). Репрезентативен синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е синдикатот кој е запишан во регистрот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработените во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат членарина.

4). Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел е синдикат кој е запишан во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработените во гранката, односно одделот и кои плаќаат членарина.

5). Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени кај работодавачот и кои плаќаат членарина.

### **3. РАБОТОДАВАЧИ (бизнис заедница)**

Познато е дека бизнис заедницата е организирана во две интересни форми: Стопански комори и Организаци на работодавачи. Во продолжение на трудот ќе се обидеме да направиме прецизна динстинкција помеѓу овие две интересни форми на организирање на бизнис заедницата.

#### **3.1. Стопански комори**

Еден од облиците на организирање на бизнис заедницата е стопанската комора. Со воведувањето на плурализмот во РМ, бизнис секторот започна процес на организирање во повеќе стопански комори. Во Република Македонија, до 2009 година се регистрирани три асоцијации на стопанствениците и тоа: Стопанската комора на Македонија (СКМ), Сојузот на стопански комори на Македонија (ССК) и Стопанската комора од Северо-Западна Македонија. По правило, стопанските комори се разликуваат од здруженијата на работодавачи, како од аспект на целите, така и од аспект

на организацијата и функцијата. Стопанските комори се асоцијации во областа на трговското (стопанско) право, а здруженијата на работодавачите се асоцијации во сферата на трудовото право. Стопанските (трговски, индустриски) комори „можат да бидат со закон задолжителен облик на здружување на стопанските субјекти (според европско-континентално право), или факултативен, доброволен облик на здружување на стопанските субјекти (англосаксонско право), што е повеќе во духот на демократските начела на слобода на здружување...“<sup>386</sup> Стопанските комори се организираат по грански, струков или територијален принцип на организирање. Меѓутоа, европската и светска пракса зборува дека стопанските комори не се занимаваат со прашања од социјален и работно-правен карактер, туку тоа се асоцијации кои имаат ингеренции во сферата на внатрешностопански, но и од надворешностопански карактер, при што се грижи за подобрување на надворешно трговската размена на земјата и сл. На самиот почеток од општествените промени посебно место зазема прашањето на односот на стопанските комори и организацијата на работодавачи. Впрочем, во државите од Југоисточна Европа, а во тој контекст и државите од поранешна Југославија, постоеше стопанска комора, која беше организација на стопанствениците и ги застапуваше нивните интереси во стопанството. Со новите општествени промени, по автоматизам, стопанската комора стана организација на работодавачите која учествува во колективното преговарање, но и партиципиент во трипартитните тела (ЕСС). Ваквата пракса, во најмала рака, е неправилна и неприфатлива, бидејќи го нарушува основниот принцип на доброволност во социјалното партнерство и колективното преговарање. Според тоа, стопанската комора во себе го обединува и трудот и капиталот, чии интереси не се идентични и во никој случај не би можел да ги застапува еден субјект.<sup>387</sup> Затоа, постоењето на посебна организација на приватните работодавачи е логична претпоставка за успешно социјално партнерство и социјален дијалог. Почетниот судир на интереси и поливалентност на субјектите на страната на работодавачите на национално ниво, создаде лоша клима за развојот на социјалниот дијалог во државата. Со новиот Закон за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 62/05) и воведувањето на принципот на репрезентативност се создадоа основни претпоставки за регистрирање на здруженија на работодавачи, со што Стопанската комора на Македонија, дефинитивно се дефрагментира, односно го изгуби правото на субјект за водење на социјалниот дијалог и стана заштитник на интересите на стопанствениците во прометот.

Денес во Република Македонија постојат три регистрирани стопански комори. Едната е традиционалната Стопанска комора на Македонија<sup>388</sup>, во која според бројот на вработените се зачленети

---

<sup>386</sup> Б. Лубарда, Решавање колективних радних спорова, ЈУРС, Београд, 1999,

<sup>387</sup> Б. Благоев, Колективните договори превенција на штрајковите, Нова Македонија, 1992.

<sup>388</sup> Стопанската комора на Македонија е основана во 1922 година со седиште во Скопје и во неа претежно членуваат најголемите претпријатија во државата (средни и големи). Претставниците на

најголемите компании. Втората е Сојузот на стопански комори.<sup>389</sup> Кон плурализмот на стопански комори се приклучи и Стопанската комора на Северозападна Македонија.<sup>390</sup> Сето ова зборува дека плурализмот е навлезен и во коморското организирање на бизнис заедницата и истата се повеќе се фрагментизира.

### **3.2.Здруженија на работодавачи**

Здруженијата на работодавачите е сосема друг облик на интересно организирање на бизнис заедницата во однос на стопанските комори. Функцијата на Здруженијата на работодавачи не треба да се поврзува и изедначува со функцијата на стопанската комора. Овие два облика на организирање имаат различни интереси, цели и функции. Во Здруженијата на работодавачи може да се здружат приватни работодавачи или работодавачи во јавниот сектор.

Здруженијата на работодавачи се субјект во социјалниот дијалог и колективното преговарање на национално ниво, по дејности, а со глобализацијата, вакви здруженија се формираат и на ниво на пошироки региони, како на пр. во ЕУ. Организацијата на работодавачи преставува специјализирана независна организација на работодавачите која ги штити интересите на работодавачите во рамките на социјалниот дијалог. Тоа опфаќа учество како субјект во колективните преговори со синдикатот, како и со владата кога станува збор за преговори во јавниот сектор. Но, уште повеќе, оваа организација ги штити и застапува интересите на работодавачите и во рамките на одредени трипартитни тела во рамките на социјалниот дијалог (ЕСС). Затоа постоењето на посебна организација на работодавачите е основна претпоставка за здрав и квалитетен социјален дијалог. На овој начин се отфрла дилемата за постоење на посебна организација на работодавачите версус стопанската комора.

Согласно одредбите на ЗРО на РМ (Сл. Весник 62/05), работодавачите имаат право, по свој слободен избор, да основаат

---

Сојузот на стопански комори на Македонија оваа стопанска асоцијација ја нарекуваат државна стопанска комора како рецидив на минатиот систем.

<sup>389</sup> Сојузот на стопански комори (ССК) е формирана во 2003 година како реакција на традиционалната Стопанска комора на Македонија и во неа претежно членуваат мали и средни претпријатија кои се формирани по 1990 година.

<sup>390</sup> Стопанската комора на Северо-Западна Македонија е формирана во 2004 година и во неа претежно членуваат мали и средни претпријатија од следните градови: Скопје, Куманово, Тетово, Гостивар, Кичево, Струга, Дебар и Охрид чии сопственици се македонци од албанско етничко потекло.



здружение и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение. (чл. 184 став 3 од ЗРО). Оваа одредба од ЗРО укажува на тоа дека работодавачите во потполност се слободни и независни од државата, политиката и други надворешни влијанија во процесот на здружување, односно никој нема право да врши притисок врз нив во кое здружение ќе пристапат, односно со кои ќе се здружат, односно ќе можат да се основаат без било какво одобрување (чл.184 став 5). Здружението на работодавачи не може да биде распуштено или нивната дејност запрена по административен пат, ако се основани и дејноста ја вршат во согласност со закон (чл.186 став 1)

Здружението на работодавачи е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите доброволно стапуваат заради преставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси (чл. 184 став 4). Членувањето и истапувањето од здружението на работодавачи е на доброволна основа, односно никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство, односно учество или неучество во здружението на работодавачите.

**Здружување на повисоки нивоа:** Здруженијата на работодавачи можат да основаат сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (здруженија на работодавачи на повисоко ниво). Здруженијата на работодавачи на повисоко ниво ги уживаат сите права и слободи загарантирани за здружението на работодавачи (чл. 187). Исто така, здруженијата на работодавачи имаат право слободно да се здружуваат и соработуваат со меѓународни организации основани поради остварување на нивните права и интереси (став 3 чл.187).

### **3.3. Репрезентативност на здруженијата на работодавачите**

Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр.62/05) од 2005 година вовеле повеќе новини. Најголема новина секако е воспоставувањето на принципот на репрезентативноста во преставувањето на социјалните партнери (синдикатот и организациите на работодавачите). Ако станува збор за работодавачите, ова значи дека една работодавачка организација за да биде субјект во колективните преговори и преставувана во разни трипартитни тела во државата треба да исполни одредени услови и критериуми пропишани со закон. Кога тоа ќе ги исполни пропишаните услови стекнува статус на репрезентативна организација. Пред измените на ЗРО (Сл. Весник на РМ бр.130 од 28.10.2009) беше утврден само еден критериум а тоа е во здружението да се зачленети најмалку 33% од вкупниот број на работодавачи на гранка-дејност и на ниво на држава и да е запишан во судскиот регистар. Дотогаш работодавачите во колективното преговарање, односно во трипартитните тела (ЕСС) беа преставувани од Стопанската комора на Македонија.

Исто така, во случај на спор за признавање на репрезентативност, Законот предвидува дека може да се признае репрезентативност на повеќе

здруженија истовремено, при што во таков случај преговараат и двете, формирајќи одбор за преговори.<sup>391</sup>

Во државите од Југоисточна Европа посебно место зазема прашањето на односот на организацијата на работодавачите и стопанската комора. Во државите од поранешната држава Југославија постоеше стопанска комора, која беше организација на стопанствениците и ги застапуваше нивните интереси во стопанството. Со новите општествени промени стопанската комора стана организација на работодавачите која учествува во колективното преговарање, што во основа е неправилно и неприфатливо. Нема никаква основа стопанската комора да преставува организација на работодавачи во колективните преговори. Таа е организација во сферата на стопанството и има надлежности од внатрешностопански, но и надворешен карактер, која се грижи за подобрување на надворешностопанската, трговската размена на земјата и сл. Стопанските комори не се занимаваат со прашања од социјален и работно-правен карактер, бидејќи во себе го обединуваат и трудот и капиталот, чии интереси не се идентични и во никој случај не може да ги застапува еден субјект.<sup>392</sup> Стопанските комори во ниту една држава немаат ингеренции во колективното договарање, ниту пак се субјект кој партиципира во трипартитните тела во државата. Тоа право го имаат работодавачките организации. Затоа постоењето на посебна организација на приватни работодавачи е логична претпоставка за легитимно преставување во колективни преговори, но и во другите трипартитни тела. Од друга страна, Организацијата на работодавачи преставува специјализирана независна организација на работодавците која ги штити интересите на работодавците во рамките на социјалниот дијалог. Тоа опфаќа учество на оваа организација во колективните преговори со синдикатот, како и со владата кога станува збор за преговори во јавниот сектор. Но и уште повеќе, оваа организација ги штити и застапува интересите на работодавачите и во рамките на одредени органи и институции кои најчесто се формираат на трипартитна основа. Затоа, постоењето на посебна организација на приватните работодавачи е логичка претпоставка за успешни колективни преговори, но и здрав социјален дијалог.

Со донесувањето на ЗРО, во регистрот на работодавачките организации се запишани следните организации и тоа: Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ), Конфедерацијата на работодавачи на Македонија и Здружение на работодавачи од сообраќај и врски на Македонија. Засега, единствена организација на работодавачите која има статус на репрезентативна организација секако е ОРМ, која во јуни 2006 го потпиша Општиот колективен договор за стопанството на РМ. Останатите Здруженија на работодавачи кои немаат статус на репрезентативност подолг период вршеа притисок врз институциите на системот да се воведат

---

<sup>391</sup> Види повеќе во член 221.

<sup>392</sup>Б. Благов, Колективните договори превенција на штрајковите, Нова Македонија, Скопје, 1992.

нови полиберални критериуми со цел и помалубројните работодавачки здруженија да станат субјект на колективното преговарање и да влезат во сите трипартитни тела, особено во Економско-социјалниот совет и Управните одбори на социјалните фондови (Фонд за ПИОМ, Фонд за здравство, Агенцијата за вработување и др.). Ваквите нивни барања резултираа со донесување на Закон за изменување и дополнување на Законот за работни односи со кои се воведоа нови критериуми со што се даде еднаква можност на сите работодавачки асоцијации да се легитимираат, односно регистрираат според новите одредби на Законот за работни односи во кои се содржани следните **критериуми**:

1). Репрезентативно здружение на работодавачите за територијата на Република Македонија е здружение кое ги исполнува следните услови:

1. да е запишано во регистарот на здруженија на работодавачи кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот;

2. во здружението да се зачленети најмалку 5% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во Република Македонија или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во Република Македонија;

3. членки на здружението да бидат работодавачи од најмалку три гранки, односно оддели;

4. да има свои членки во најмалку 1/5 од општините во Република Македонија;

5. да склучило или пристапило на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел и

6. да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи.

2). Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во приватниот сектор.

3). Репрезентативно здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно оддел е здружение кое е запишано во регистарот кој го води министерството надлежно за работите од областа на трудот и во кое се зачленети најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во гранката, односно одделот или работодавачите членки на здружението да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во гранката, односно одделот.

### 3.4. Орган надлежен за утврдување на репрезентативноста

Со измените и дополнувањата на Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр.130) воведен е посебен орган кој што е надлежен, согласно Националната класификација на дејности, да ја утврдува репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачи на сите нивоа. Тој орган е **Комисија за утврдување на репрезентативност**. Комисијата е составена од **девет** члена, од кои **три претставника** се од Министерството за труд и социјална политика, три претставника се од Министерството за правда и три претставника се од Министерството за економија. Претставниците на министерствата ги именува Владата на РМ на предлог на министерот за труд и социјална политика. Административно-стручните работи на Комисијата ги врши Министерството за труд и социјална политика. Начинот на работа на Комисијата се определува со Деловник за работа на Комисијата. Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи на национално ниво можат да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата.

ССМ покренала иницијатива за оценување на законитоста на чл. 213-б од ЗРО, поради кршење на чл. 8 став 1 алинеја 8 кои се однесува на темелните вредности на уставниот поредок на РМ (хуманизам, социјална правда и солидарност). На 22.09.2010 година Уставниот суд на РМ донесе Одлука за укинување на чл. 213-б од ЗРО бидејќи составот на Комисијата не е на трипартитна основа (влада, синдикат и работодавачи), туку истата е составена само од претставници на Владата. Се очекува Комисијата повторно да се конституира на трипартитна основа во која ќе влезат еднаков број на претставници од репрезентативните синдикати, репрезентативните здруженија на работодавачи и влада.

### 3.5. Постапка за утврдување на репрезентативност

За да отпочне постапка за утврдување на репрезентативност на синдикат, односно здружение на работодавачи на повисоко ниво се доставува **Барање** за утврдување на репрезентативност до Комисијата. Со Барањето се поднесуваат докази за исполнување на условите за репрезентативност, и тоа:

1. решение од уписот во регистарот на синдикати, односно решение од уписот во регистарот на здруженија на работодавачите
2. список на членовите на синдикатот кои плаќаат членарина заверен од страна на овластен претставник на синдикатот и работодавачот и пристапници на членовите, односно доказ за членство на работодавачите во здружението на работодавачите
3. список на склучени колективни договори или колективни договори на кои им пристапил синдикатот, односно здружението на работодавачи
4. список на синдикати-членки на синдикатот по гранки, односно оддели, односно список на работодавачи членки по гранки, односно оддели и

5. список на локалните синдикати-членки, односно работодавачи по општини со седиште и адреса.

Комисијата утврдува дали барањето и поднесените докази се во согласност со ЗРО и кога ќе утврди дека се исполнети сите законски критериуми, Министерот надлежен за работите од областа на трудот, на предлог на Комисијата, донесува решение за репрезентативност. Решението за репрезентативност се објавува во Службен весник на Република Македонија.<sup>393</sup> На решението за репрезентативност, може да се поднесе жалба до Владата на РМ, а против решението на Владата на РМ може да се заведе управен спор пред надлежен суд.

Репрезентативноста се определува за временски период од **три години** од денот на донесувањето на решението. Синдикат или здружение на работодавачи можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решение за утврдување на репрезентативноста. Барањето за преиспитување на репрезентативност се поднесува до Комисијата во кое се наведуваат причините за барање за преиспитување на репрезентативност и наведување на доказите по истото.

## 5. КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

### 5.1. Поим и видови на колективни договори во РМ

Постои разлика помеѓу поимот колективно преговарање и поимот колективен договор. Поимот колективно преговарање се однесува на постапката (процедурата) на водење на преговори помеѓу репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите, додека поимот колективен договор преставува акт кој произлегува од самиот процес на колективно преговарање. Значи, колективниот договор е производ на самиот процес на колективно преговарање.

Под *Колективен договор* се подразбира “секој писмен договор со кои се регулираат условите за работа и вработување, а кои можат да го склучат меѓусебно, од една страна работодавач, група или една или повеќе организации на работодавачи, и од друга страна, една или повеќе репрезентативни организации на работниците”. (параграф 2 од Препораката бр. 91 на МОТ).

Според ЗРО на РМ има три нивоа (вида) на колективни договори.

Колективните договори во РМ се склучуваат на три нивоа и тоа на:

1. ниво на Републиката (државата) кој се нарекува Општ КД.
2. на ниво на гранка кој уште се нарекува посебен КД и
3. на ниво на работодавач кој се нарекува и поединечен КД.

На ниво на Република Македонија се склучуваат два Општи КД и тоа:

1. Општ КД за приватниот сектор од областа на стопанството и

<sup>393</sup> Види чл. 213-ф од Законот за изменување и дополнување на ЗРО (Сл.Весник на РМ бр.130 од 28.10.2009).

## 2. Општ КД за јавниот сектор.

**Примена и важност на колективните договори:** Општиот КД за приватниот сектор од областа на стопанство го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите во државата и се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот сектор (ЗРО, чл. 205 ст 1).

Општиот КД за јавниот сектор го склучуваат репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на РМ и се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во јавниот сектор (ЗРО, чл. 205, став 2).

Колективниот договор на ниво на гранка, односно оддел, согласно Националната класификација на дејности го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно одделот. Исто така, колективниот договор на ниво на гранка, односно оддел, согласно Националната класификација на дејности се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително му пристапиле на здружението (ЗРО, чл. 205 став 3).

Посебниот колективен договор за јавните претпријатија и јавни установи го склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат.

Поединечен колективен договор склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластено лице од работодавачот. Поединечен колективен договор за јавните претпријатија и установи склучуваат основачот или органот кој тој го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Ако во склучувањето на колективен договор за територијата на Републиката, на ниво на гранка или оддел, односно на ниво на работодавач учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните синдикати, односно репрезентативните здруженија на работодавачи. Ако ниеден од синдикатите, односно здружението на работодавачите не ги исполнува условите условите за репрезентативност, синдикатите, односно здружението нма работодавачите, можат да склучат спогодба за здружување заради учество во склучувањето на колективниот договор.<sup>394</sup>

Ако склучувањето на колективен договор за територијата на РМ, односно на ниво на гранка, односно оддел, согласно Националната класификација на дејности учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, се образува одбор за преговори чиј состав го определуваат репрезентативните

---

<sup>394</sup> Види чл. 214 од ЗРО (Сл. Весник на РМ бр. 62/05).

синдикати, односно репрезентативните здруженија на работодавачи (чл.221 од ЗРО).

**Овластување за склучување на КД:** Преставниците на синдикатите и здруженијата на работодавачи кои учествуваат во преговорите за склучување на колективен договор и коин склучуваат колективен договор, мора да имаат овластување од своите органи (чл. 222). Лицата кои ги застапуваат страните на колективниот договор, мора да имаат полномошно за колективно преговарање и склучување на колективен договор. Ако страна на колективниот договор е правно лице, полномошното мора да биде издадено во согласност со статутот на правното лице.

**Колективните договори се склучуваат во писмена форма.** Тие можат да се склучат на определено време за **период од две години**, со можност за нивно продолжување. Колективниот договор склучен на определено време престанува да важи со истекот на времето за кое е склучен. Кога важењето на колективниот договор се продолжува со спогодба на страните во договорот, спогодбата се склучува најдоцна 30 дена пред истекот на колективниот договор.

Исто така, колективниот договор **може предвреме да се откаже** доколку една од страните потписнички на истиот го побара тоа. Откажувањето на договорот мора да се достави во писмена форма до другите страни на договорот. Во случај на отказ колективниот договор се применува најдолго 6 месеци од денот на поднесувањето на отказот, ако со закон не е поинаку определено. При статусна промена на работодавачот, се до склучување на нов колективен договор, а најдолго до една година, продолжува да се применува колективниот договор.

**Доставување и регистрација на КД:** Секој склучен општ и посебен (грански) колективен договор, како секоја нивна измена и дополнување, откажување или пристапување на колективниот договор пред нивното објавување мора да се достави за регистрација до министерството надлежно за работите од областа на трудот. Колективниот договор или измената на КД ја доставува до надлежниот орган страната која е прва наведена во тој договор, односно страната која го откажува договорот.

Известувањето за склучување на КД на ниво на работодавач и времето за кое е склучен се доставува до министерството надлежно за работите на трудот, во рок од 8 дена од неговото склучување.

Општите и посебните (гранските) колективни договори јавно се објавуваат во Службен весник на Р. Македонија, како и нивните измени и дополнувања. Поединечниот колективен договор се објавува на начин утврден со колективниот договор.

**Пристапување кон КД:** На колективниот договор можат дополнително да му пристапат и други лица со изјава за пристапување кон колективен договор која се доставува до сите страни кои го склучиле колективниот договор и до лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор. Лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор имаат исти права и обврски како и страните кои го склучиле.

**Судска заштита на правата од КД:** Доколку на некоја од страните на колективен договор му е повредено одредено право од колективен договор, страната може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективен договор.

**Решавање на колективни работни спорови:** Мирното решавање на работните спорови е важна институција во целата трудово-правна област. Исто така, важна институција претставува и решавањето да биде доверено спогодбено на арбитража. Според тоа арбитражата е значајна вонсудска институција за решавање на колективните работни спорови. Не е случајно што ЗРО на овие институции им поставува посебно место во сферата на правната регулатива. За нив стануваше збор во рамките на конкретните одредби.

Во согласност со општите определби на нашиот законодавец, со одредбите на овој член се предвидува можност ваквите спорови ако настанат и ако се во врска со постапката за склучување, изменување и дополнување на колективен договор, истите да бидат решени по мирен пат, или спогодбено преку *арбитража*.

## **5.2. Значење на колективните договори**

Колективното преговарање има повеќе димензионално значење, а пред се тоа има: *правно, економско, социјално и политичко значење*.

**Правното значење** на колективното преговарање произлегува од правниот карактер на колективните преговори. Имено, колективните договори преставуваат посебен правен институт и автономен извор на правото со кои се пополнуваат правни празнини. Преку КД се регулираат правните односи меѓу работниците и работодавачите на начин кој што е прифатлив за обете страни. Законот преставува основна рамка, додека колективниот договор отвара можност да се воведат поповолни решенија за вработените од оние во законот. Оттука, колективното преговарање преставува современ модел на автономно уредување на работните односи кои во основа изразуваат правен компромис на социјалните партнери. Колективните преговори и договори како институт кој се наоѓа во средината меѓу законот и договорот за работа дава нова визија за уредување на работните односи.<sup>395</sup> Со КД може побрзо правно да се интервенира во сферата на работните односи, отколку со закон на начин кој им одговара и на обете страни во дадениот момент. Со добра волја на социјалните партнери, колективното преговарање може да отпочне, условно речено, денес, а да заврши за 2-3 дена. Со закон интервенцијата е сложена и формална, бидејќи за да се закаже парламентарна седница може да помине подолг временски период при што мораат да се запазат сите правни процедури и фази за измени и дополнување на законот.

**Економското значење** на колективното преговарање можеме да го анализираме од три аспекти и тоа од аспект на работниците, од аспект на работодавачите и од аспект на државата. Економското значење на КП од аспект на работниците се огледа во тоа што преку преговори синдикатите

---

<sup>395</sup> Л. Јовевски, Колективно преговарање, стр. 126.



можат да се изборат за подобри материјални погодности (плати, надоместоци од плата, материјални бенефити) и работни услови. Со повисоки плати работниците се јавуваат и како потрошувачи на материјални добра, што придонесува за зголемување на производството, остварување на полна вработеност и економски раст.<sup>396</sup>

За работодавачите колективните преговори се легитимен инструмент за уредување на работните односи, но и метод за зголемување на капиталот. Тие преку посебни клаузули (анти-штрајк клаузули) во КД го оневозможуваат (ограничуваат) организирањето на колективни акции, пред се штрајкот, со што на одреден начин се создаваат услови за нормално и континуирано одвивање на производниот процес, а со тоа и негов пораст. На тој начин работодавачите легално си обезбедуваат непречено одвивање на производството и планирање на подолг рок. Со самиот пораст на производството се создава простор за пораст на профитот на претпријатието. Со уредувањето на условите за работа, висината на платата и надоместоците од плата и др. може да се утврдат трошоците, цената на производот и сл., со цел да се подигне степенот на производството.

Државата исто така е заинтересирана економските текови да се одвиваат во една мирна и хармонизирана атмосфера. Таа честопати се вклучува и го поттикнува колективното преговарање. Со порастот на профитот на работодавачите и зголемувањето на платите на работниците, се зголемуваат даноците, а со тоа се полни и државниот буџет. Така, државата може да планира дел од средствата од буџетот да се насочуваат за решавање на социјални проблеми и инвестирање во јавниот сектор.

**Политичко значење** на колективните преговори се огледа во обезбедувањето на мир во општеството. Синдикатите како носители на политичка моќ активно учествуваат во креирањето и моделирањето на економско социјалните политики во државата. Тој е неизбежен актер во политичкиот живот на државата, но и во колективното преговарање. Самата моќ на синдикатот му дава рамноправност во колективното преговарање, особено ако таа е еднаква или приближно еднаква со моќта на работодавачите. Може да користи разни методи на притисок, вклучувајќи го и штрајкот. Најдобро е кога обете страни во колективното преговарање меѓусебно си ги почитуваат аргументите и кога преговараат со волја да постигнат договор. Во спротивно само можат да си ја одмеруваат општествената моќ во социјалната арена каде конфликтите се неизбежни, а последиците несогледиви за обете страни, а најмногу за општеството. Оттука, политичко значење на колективното преговарање е огромно, затоа што со него може да се воспостави реален социјален мир и хармонија во едно современо индустриско општество, но и заради тоа што тоа ја гради и развива културата на дијалог и доверба меѓу партнери со различни економски и социјални интереси.

---

<sup>396</sup> В. Браиќ, "Уговорно право и споразумно уређивање односа у области рада", Будвански правнички дани, Београд, 2002, стр. 270.

**Социјалното значење** на колективните преговори се огледа преку воспоставување на дијалог на традиционално спротивставени страни, како што се работниците и работодавачите. Обете страни поседуваат одредена општествена моќ и ако таа моќ се насочи деструктивно тогаш штета ќе има целото општество. Преку бипартитен социјален дијалог тие преставуваат основа за градење на социјален мир и социјална хармонија во општеството. Социјалниот мир кој што се постигнува преку колективно преговарање е од фундаментално значење за намалување на социјалните немири кои често пати се трансформираат во политички, кои подоцна создаваат длабока општествена криза со несогледиви последици. Колективните преговори во теоријата се синоним за *“мировни преговори”*<sup>397</sup> бидејќи со нив се воспоставува мир меѓу социјалните партнери учесници во колективното преговарање.

## 6. ТРИПАРТИЗАМ

### 6.1. Поим и суштина на трипартизмот

Пред да до определиме поимот Економско-социјален совет потребно е да го определиме поимот трипартизам. Овие два поима, иако семантички се разликуваат, сепак имаат многу слично значење. Терминот трипартизам има пошироко значење во однос на терминот ЕСС, бидејќи трипартизмот означува општ поим за институционална форма која е структурирана од преставници на три самостојни субјекти:власта, синдикатот и работодавачите и се однесува за повеќе институции.

Поимот трипартизам е релативно нов поим и истиот се употребува во неколку Меѓународни Конвенции на МОТ кои се однесуваат на трипартитни консултации за промоција на меѓународните стандарди на трудот помеѓу **синдикатите, работодавачите и државата**. Трипартизмот е еден од осумте меѓународни стандарди на трудот кој е имплементиран во нашето трудово законодавство.

Најпознато трипартитно тело во светот и кај нас преку кој се изразува трипартизмот е економско-социјалниот совет. Иако, ЕСС е европски изум,<sup>398</sup> денес, тој преставува глобална планетарна пракса без која неможе да функционираат современите индустриски односи. За важноста на ова трипартитно тело несомнено зборува и формирањето на Меѓународно здружение на Економско социјалните совети кое во моментот има зачленето ЕСС од над 50 држави во светот. Ова здружение на секои две години одржува тематски конференции за одржливиот развој во светот и за своите активности издава годишно списание.

Поимот трипартизам влече корени од сложенката составена од зборот **три**, и латинскиот збор **pars, partis** што во превод значи дел. Двата

<sup>397</sup> Lyon Gerard-Caen, Manuel de Droit du Travail et de la Securite Social,, Paris, 1955, str. 159.

<sup>398</sup> За првпат во светот ЕСС е формиран во Европа, поточно во Франција во 1925 година. Од 1970 г., па наваму ваква институција е воспоставена во сите развиени и помалку развиени индустриски држави со што доби планетарни рамки.

збора синтетизирани а потоа преведени означуваат триделен, односно структура составена од три дела. Во познатиот Лексикон на странски зборови и изрази на Вујаклија, зборот трипартизам има латински корени (*tripartitus*) и е определен како „тростран“, односно „поделба на три дела“, <sup>399</sup>, односно структура составена од три дела, без разлика дали станува збор за предмет или институција. Значи поимот трипартизам има универзално значење и е синоним за институционална структура составена од три конституитивни организации (институции) на рамноправна основа. Од сето горе речено може да се констатира дека *трипартизмот претставува форма на кооптирано и кооперативно легитимирање на субјектите како полноправни и рамноправни учесници во процесот на преговарање на национално ниво.*<sup>400</sup> Ние ќе се задржиме на трипартизмот воспоставен во економско-социјалната сфера, како еден од значајните институционални форми да се влијае на содржината на одлуките, а со тоа и на самиот процес на одлучување, преку воспоставување и развивање на социјален дијалог и социјално партнерство како важен предуслов за градење на меѓуинституционална доверба. Преку трипартизмот се постигнува институционална рамнотежа на три сфери на интереси кои по правило се балансираат. Со други зборови, трипартизмот е принцип преку кој се развива и практикува филозофијата на взаемна доверба, толеранција и **компромисот**.

Поимот ЕСС има потесно значење во однос на поимот трипартизам. Под поимот Економско-социјален совет се подразбира една од институционалните форми која претставува *“трипартитно советодавно тело кое го сочинуваат еднаков број на претставници на владата, синдикатот и здруженијата на работодавачи (со учество на експерти), при што репрезентативниот (национален) трипартитен состав обезбедува висок институционален авторитет на ставовите на ова тело, а учеството на експертите кои ги именуваат сите три страни обезбедува висок стручен легитимитет на ставовите на ЕСС”*.<sup>401</sup>

## 6.2. Развој на трипартизмот и Економско-социјалниот совет

Трипартизмот има свој историски корени и развој. МОТ (*International Labour Organization*) се смета за прва институционална форма и почеток на раѓањето на трипартизмот во светски рамки. Таа е формирана во 1919 г. во Париз веднаш по завршувањето на Првата Светска војна. Структурата на МОТ ја карактеризира трипартитност.

Во 1925 година слично трипартитно тело е формирано во Франција под името Економско-социјален совет, со советодавно-консултативна функција за прашања од економско-социјалната сфера. ЕСС на Франција претставува уникатен пример каде ваквото тело функционира како трето

<sup>399</sup> М. Вујаклија, Речник на страних изрази, Просвета, Београд, 1980, стр. 932

<sup>400</sup> А. Мајхошев, Функционирање на ЕСС во РМ во периодот од 1997-2007 г., МЦМС, 2008. стр.16.

<sup>401</sup> Б. Лубарда, Лексикон индустриских односа, Радничка штампа, Београд, 1997, стр. 76.

уставно собрание. Уставот на Франција има предвидено ЕСС да биде уставно собрание кое ќе гарантира сопствена самостојност во однос на извршната и законодавната власт (Асамблеја). Работата на ова тело е уредена со посебен Закон за Економско-социјален совет. ЕСС на Франција го сочинуваат 232 именувани членови од разни општествено-економски, социјални групи (синдикати, работодавачи, државни фирми, занаетчи, потрошувачки организации, преставници на семејствата,). Мандатот на членовите на Советот е 5 години и истите не смеат да бидат помлади од 25 години. Реалното влијание на Економско-социјалниот совет на Франција е големо кое може да се прикаже со фактот дека речиси **50%** од неговите препораки се прифаќаат.

Во 1945 година, со формирањето на ООН, Меѓународната организација на трудот (МОТ) стана специјализирана организација на ООН. Покрај ова, **во рамките на ООН функционира Економско-социјален совет**, како помошно тело на Генералното Собрание на ООН во креирањето и имплементирањето на глобални и регионални политики на ООН и МОТ за рамномерен регионален развој, како важен предуслов за искоренување на сиромаштијата, рамномерен економски развој, унапредување на хуманизмот и воспоставување на социјална правда.

Во рамките на Европската Економска заедница, во 1958 година се формира трипартитно тело наречено **Економско-социјален комитет** со седиште во Брисел, со задача да ги артикулира заедничките интереси на стопанското, социјалното и цивилното општество.<sup>402</sup> Овој Комитет е формиран на основа францускиот модел. Ова тело има за цел да ги советува органите и институциите на Европската заедница. Комитет дава мислења, препораки и гради ставови за најзначајните европски политики со економско-социјален предзнак. Неговата ефикасност и компетентност можеме да ја поткрепиме со податокот дека околу **две третини** од неговите препораки и предлози Европската Комисија, Европскиот Парламент и Советот на Европа ги прифаќаат и ги вградуваат во соодветните европски акти и документи.

Вакви трипартитни консултативни тела, односно Економско-социјални совети во земјите од Централна и Источна Европа се формираат релативно доцна, особено кон крајот на 80-те и почетокот на 90-те години од минатиот век кога овие држави започнаа да спроведуваат длабоки политички и економски реформи. Така, на пример во 1988 година во Унгарија, Владата на премиерот Немет го воспостави трипартитниот национален Совет за помирување. Во 1990 во Чехословачка се формира Совет за Економско-социјално согледување. Во Хрватска Економско-социјален совет се формира во 1994. Истата година се формира и во Црна Гора. Во РМ ЕСС е формиран во 1996, а во Србија во 2004 година.

Несомнено, денес, ЕСС се едена од најдемократските форми за постигнување на општа рамнотежа на интересите на организациите на работниците и работодавачите

---

<sup>402</sup> Инго Лингезман, Европа од А-Ш, Прирачник за европска интеграција, Фондација Конрад Аденауер и Сектор за Европски интеграции, Скопје, 2003, стр. 189.

### 6.3. Меѓународно уредување на трипартизмот (Економско-социјалниот совет)

Најважни Меѓународно-правни инструменти на МОТ, ООН и ЕУ кои се значајни за трипартизмот, а во тој контекст и на Економско-социјалниот совет се Конвенцијата бр. 144, Препораката бр. 113, Препораката бр. 152, Европската социјална повелба, Копенхагенската Декларација од 1995 и Софиската Декларација од 1999 г.

Сите горенаведени меѓународно-правни инструменти се значајни по тоа што се однесуваат на обврската на државите членки на МОТ да создаваат услови за примена на трипартитни консултации помеѓу владата, синдикатот и работодавачите со цел да се создаде доверба, разбирање и толеранција, а компромисот да биде темелот во нивното дејствување за да се минимизираат социјалните конфликти во општеството.

## 7. ЕКОНОМСКО СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ НА Р. МАКЕДОНИЈА

ЕСС е релативно млада институција во РМ. Настана како потреба за канализирање на потенцијалните социјални конфликти во државата, особено по донесувањето на законите за трансформација на општествениот капитал (приватизација), како и за артикулирање на различните интереси на социјалните партнери во општеството. Основна цел за која што е формиран ЕСС во РМ е остварување на темелните вредности на Уставот на РМ како демократска и социјална држава, за обезбедување социјална правда, за похармоничен развој на општествените процеси, за унапредување на социјалниот дијалог, трипартизмот и примената на меѓународните конвенции и препораки.

ЕСС на РМ е формиран на 30.12.1996 година со Спогодба за формирање на ЕСС помеѓу Владата на РМ, ССМ и Стопанската комора на Македонија. Со донесувањето на Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 62/05), Советот стана законска категорија, бидејќи Главата 21 од ЗРО се однесува на овластувањата на Економско-социјалниот совет и неговиот состав. Во ЗРО се содржани само два члена кои се однесуваат на ЕСС (246 и 247).

Што всушност преставува ЕСС?

ЕСС е трипартитно тело составено од еднаков број преставници на Владата, Синдикатот и Асоцијациите на работодавачи. Во работата на Советот може да учествуваат и експерти од економско-социјалната сфера по покана на Советот, но без право на глас.

**Функции и надлежности:** *Основна функција на ова тело е советодавно-консултативна, преку која се одвива социјалниот дијалог и значаен дел од преговарачката функција на социјалните партнери за економско-социјални прашања кои се од интерес на РМ.*

Согласно овие функции, Советот разгледува прашања и дава мислења, предлози и препораки за одредени прашања од областа на:

- економската политика и мерките за економска и социјална стабилност и развој;
- политика на цените и платите
- трудот и социјалната сигурност
- колективното годоварање и колективните договори
- животниот стандард
- вработувањето
- работните услови и заштитата на работа
- здравствената заштита
- образованието, културата и стручното оспособување
- финансиско-кредитната и даночната политика
- пензиско-инвалидското осигурување
- социјалната и детската заштита
- го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови
- учествува во координирањето на работата на социјалните партнери (Влада, Синдикат и Работодавачи) во соработка со МОТ и другите меѓународни европски институции кои се занимаваат со трипартитниот социјален дијалог на национално ниво и примената на меѓународните конвенции.

*Како работи Советот?* Советот работи на седници на кои се разгледуваат прашања од економско-социјален карактер кои се важни за државата. Тој донесува *мислења, предлози и препораки* по правило со **консензус**, а потоа истите се доставуваат до Владата, министерствата и другите органи. Притоа, Владата задолжително ги разгледува предлозите на Советот и на соодветен начин го информира. Владата и министерствата предлозите, мислењата и препораките ги разгледува, односно доставува (проследува) до Собранието. Собранието води расправа по нив, и истото нема обврска да ги прифати. Повеќе предлозите, мислењата и препораките имаат морален карактер, отколку обврзувачки.

Иако помина повеќе од една деценија (14 години) од неговото формирање ова тело не ги оправда очекувањата, односно не успеа вистински да заживее. Неговата функција како амортизер на социјалните конфликти се маргинализира. ЕСС во иднина треба да се фокусира кон донесувањето на закони кои имаат голема економска и социјална тежина и во утврдувањето на минималната плата во државата.

Социјалниот дијалог во РМ треба што поскоро да заживее, бидејќи преку овој вид на дијалог државата може да добие конструктивна расправа помеѓу социјалните партнери што е реален предуслов за постигнување на социјален мир во економско-социјалната сфера. Впрочем, тоа е подобро и за Владата и Работодавачите преку социјален дијалог кој би се одвивал низ механизмот на Советот, отколку преку штрајкови или друг облик на протест да се решаваат конфликтите.

## 6.1. Состав на Советот

Согласно Спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет во РМ, Советот е составен од 12 претставници и тоа:

- 4 претставници на Советот кои ги претставува **Владата** на РМ се Министерот за труд и социјална политика, и претставници од министерствата со економски предзнак (економија, финансии и сл).
- 4 претставници на **Синдикатот**, согласно важечките норми се регрутираат од редот на репрезентативните синдикати.
- 4 претставници на Советот од страна на **Работодавачите**, ги претставува работодавачките асоцијации кои според ЗРО имаат репрезентативен статус.

## 6.2. Органи и тела на Советот

Најважни органи на Советот кои се предвидени во Спогодбата се Претседател, Заменик претседател, Член на Советот и Секретар на Советот.

**Претседател:** Функцијата претседател, како раководен инокосен орган на Советот, секогаш ја врши актуелниот Министер за труд и социјална политика на РМ, со што државата како социјален партнер добива на тежина. Тој е член на Советот по функција. Претседателот го претставува и застапува Советот пред јавноста и државните органи од една страна, а од друга страна врши координација на работата, свикува седници и предлага дневен ред за работа на Советот.

**Заменик на претседателот:** Претседателот на Советот има двајца заменици кои се избираат од редовите на другите партиципенти во Советот. Едниот е од редовите на Синдикатот, а вториот е од редовите на Асоцијациите на работодавачите. Во отсуство на претседателот еден од замениците го заменува претседателот со претходен договор на партиципиентите во Советот.

**Член на Советот:** Секој од партиципиентите во Советот ги бира своите членови по утврдена процедура. Мандатот на членовите на Советот трае 4 години. Секој член има свој заменик кој во случај на спреченост го заменува.

**Секретар:** Секретарот не е член на Советот. Тој е стручно лице вработено во Министерството за труд и социјална политика. Секретарот има обврска да му помага на претседателот на Советот во воспоставување на комуникации со останатите членови на Советот и други заинтересирани страни за работата на истиот. Врши координација на утврдените надлежности на Советот, води записник на седниците.

**Одлучување на Советот:** По правило Советот мислењата, предлозите и препораките ги усвојува со **консензус**. Советот усвоените заклучоци ги доставува до Собранието, Владата на РМ, соодветните министерства и другите надлежни органи. Владата, министерствата и другите органи **задолжително** ги разгледуваат предлозите на Советот и на соодветен начин повторно го информираат.

## 7. ПРАВО НА ШТРАЈК

### 7.1. Право на штрајк во меѓународното право

Правото на штрајк е еден од најважните меѓународни стандарди на трудот. Преку ова право се изразува демократскиот легитимитет и капацитет на правниот систем во едно општество. Составен дел на правниот систем на Р. Македонија за правото на штрајк се и меѓународните правни инструменти на ООН, МОТ и ЕУ.

**Универзалната Декларација за правата на човекот на ООН**<sup>403</sup> директно не го споменува правото на штрајк туку ова право индиректно произлегува од правото на „секој на мирно собирање и здружување“,<sup>404</sup> Друг важен меѓународно правен инструменти на ООН со кој експлицитно се регулира правото на штрајк е **Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права** усвоен на Генералното Собрание на ООН на 16. декември 1966 година, а стапи во сила на 3 јануари 1976 година по депонирањето на 33 ратификации. Во членот 8 од овој Пакт стои дека државите договорнички на овој Пакт се обврзани да го обезбедат „правото на штрајк доколку се врши согласно законите на секоја одделна држава“,<sup>405</sup> со тоа што е дадена можност на државите потписнички на Пактот со закон да го ограничат правото на штрајк на вработените во оружените сили, полицијата и органите на државната управа.<sup>406</sup>

**Меѓународната организација на трудот (МОТ)**, иако преставува специјализирана организација на ООН, односно е дел од структурата на ООН, ние сепак ќе ги издвоиме нејзините правни инструменти како посебни, бидејќи оваа меѓународна организација има посебно место во моделирањето на работните односи на меѓународен план. МОТ има донесено повеќе меѓународно-правни инструменти кои се однесуваат на остварување на правото на штрајк. Најважни од нив се Конвенцијата бр. 87 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање од 1948 г., Конвенцијата бр. 98 за правото на организирање и колективно преговарање од 1949 и Препораката бр. 92

**Конвенцијата бр. 87 за слобода на здружување и заштита на правото на здружување** е многу важна за остварување на правото на штрајк. Во Конвенцијата стои „Организациите на работниците и работодавачите имаат право да донесуваат свој статут и правилник, потполно слободно да ги бираат своите преставници, да организираат своја управа и **дејствија** и да ги обликуваат своите програми,“,<sup>407</sup> Во цитираниот член на организациите на работниците (синдикатот) и им е дадено правото, покрај другото, и да организираат **дејствија** (се мисли на штрајк и други форми на притисок: протести, блокади, пикетинг, и сл-подвлекол А. Мајхошев.)

<sup>403</sup> Универзалната декларација за човековите права е усвоена и прокламирана од Генералното Собрание на ООН со Резолуција бр 217А (XXX) на 10 декември 1948 г.

<sup>404</sup> Види член 20 став 1 од Универзалната Декларација за правата на човекот

<sup>405</sup> Член 8 став д од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права на ООН.

<sup>406</sup> Исто, став 2.

<sup>407</sup> Види член 3 точка 1 од Конвенцијата бр 87 на МОТ од 1948 г.



Во Конвенцијата бр. 98 на МОТ индиректно се зборува за правото на штрајк. Имено, во неа стои дека „работниците треба да користат **соодветна заштита** (штрајкот како метод на заштита) против сите дела на дискриминација во областа на вработувањето, кои би можеле да бидат штетни за синдикалната слобода,<sup>408</sup> особено ако се „отпусти работник затоа што е член на синдикатот или учествува во синдикалните активности надвор од работното време....“<sup>409</sup>

Во Препораката бр. 92 на МОТ за доброволно помирување и арбитража, штрајкот директно се споменува и се вели дека „ако со доброволна согласност на сите заинтересирани страни се спроведува постапка на помирување, странките треба да се поттикнуваат додека трае таквата постапка да се воздржуваат од штрајк и локаут“.<sup>410</sup> Терминот локаут (lockout) означува право на работодавачите да ги заклучат сопствените фирми, како контрамерка на штрајкот на работниците со цел да ги принудат да ги прифатат неговите услови за работа.

**Европскиот Совет** има донесено неколку правни инструменти со кои директно или индиректно се уредува остварувањето на правото на штрајк. На индиректен начин ова право е уредено во **Европската Конвенција за заштита на човековите права**<sup>411</sup> во делот I кој се однесува Правата и Слободите на човекот. Правото на штрајк произлегува од правото на слобода на собирање и здружување. Имено, во Конвенцијата стои дека „Секој човек има право на слобода на мирно собирање и здружување со други, вклучувајќи го и правото да основа синдикати и да им се придружува на синдикатите за заштита на своите интереси“.<sup>412</sup>

Најважен правен инструмент донесен од Советот на Европа е **Европската социјална повелба**. Оваа Повелба е донесена во 1961 година, а стапи во сила во 1965 година. Во Повелбата во делот каде што се уредува правото на колективно преговарање директно се зборува за „правото на работниците и работодавачите на колективна акција во случај на судир на интереси, вклучувајќи го и правото на штрајк, согласно обврските кои можат да произлезат од колективниот договор на кој претходно страните им пристапил“.<sup>413</sup>

## 7.2. Право на штрајк во законодавството на РМ

Штрајкот преставува социјален феномен како одраз на социјалните конфликти и одраз на свеста на работниците за заштита на своите економски и социјални права. Штрајкот иако денес преставува едно од основните уставни права, сепак мислеме дека употребата на ова право има

<sup>408</sup> Види член 1 став 1 од Конвенцијата бр. 98 на МОТ од 1949 г.

<sup>409</sup> Исто, член 1 став 2.

<sup>410</sup> Види член 1 став 4 од Препораката на МОТ бр. 92

<sup>411</sup> Конвенцијата за заштита на човековите права е усвоена во Рим на 4 ноември 1950 г., а стапи во сила на 3 септември 1953 г.

<sup>412</sup> Види член 11 од Европската Конвенција за заштита на човековите права и слободи и Протоколите 1, 4, 6 и 7.

<sup>413</sup> Види член 6 став 1 точка 4 од Европската социјална Повелба

подобра и поцивилизирана алтернатива. Таа алтернатива е преговарањето и социјалниот дијалог помеѓу социјалните партнери. Социјалниот дијалог може да се одвива на **бипартитна** (синдикат и работодавач) и **трипартитна основа** (Владата, Синдикат и Работодавачи). Најнапред штрајкот се забрануваше, за да денес правото на штрајк е гарантирано право со актите на меѓународните организации како што се МОТ, ООН и ЕУ. Правото на штрајк денес е едно од фундаменталните уставни права во сите демократски држави. Неразделив дел од правата на човекот се и синдикалните права и слободи во кои припаѓа и правото на штрајк. Правото на штрајк е од поновата генерација на уставни права на граѓаните. Правото на штрајк за прв пат се воведува во РМ со сојузните амандмани од 1988 година (Амандман XXVIII), а нешто подоцна и во Уставот на СРМ во членот 48. Пред тоа, правото на штрајк не постоело бидејќи се сметало дека не е природно работниците да штрајкуваат против самите себе, во услови општествена сопственост и самоуправање, кога работниците биле и работници и управувачи со претпријатијата (работодавчи).

За штрајкот има голем број на дефиниции, меѓутоа како најприфатлива ќе ја земеме таа која штрајкот го дефинира како *“организиран колективен привремен прекин на работата од страна на работниците со цел да се изврши притисок на работодавачот или на целата заедница за остварување на економски и социјални цели”*.<sup>414</sup>

Со прогласувањето на независност на РМ во 1991 се донесе Уставот на РМ во кој правото на штрајк е со уставот загарантирано право.<sup>415</sup> Меѓутоа, во истиот член став 2 стои дека со закон можат да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата.<sup>416</sup>

Освен во Уставот правото на штрајк е регулирано и во повеќе други закони како што се Законот за работни односи, Законот за јавни претпријатија и др.

Во Главата XX од ЗРО (Сл. Весник на РМ бр. 62/05 од 28.07.2005) во делот што ја регулира материјата за штрајкот стои *“Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работен однос, во согласност со закон”*.<sup>417</sup>

**Организирање на штрајк:** За да се организира штрајк потребно е да се почитуваат одредени законски постапки (процедури). Во нашиот ЗРО е утврдена постапката за организирање на штрајкот. Прв чекор во организирањето на штрајкот секако е донесување на **Одлука за организирање на штрајк**. Меѓутоа, претходно пред да започне штрајкот предвидено е да се спроведе постапка на миреење или посредување пред штрајкот. Ако миреењето не успее, тогаш предвидено е да се најави штрајкот

<sup>414</sup> Б. Лубарда, Решавање колективних радних спорова, Београд, 1999 г.

<sup>415</sup> Види чл. 38 од Уставот на РМ.

<sup>416</sup> Член 38 став 2 од Уставот на РМ.

<sup>417</sup> Види член 236

и тоа писмено во кои се наведуваат *причините за штрајкот, местото на одржување на штрајкот, времетраењето и денот и времето на почеток на штрајкот*. Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и одговорните лица во деловните простории на работодавачот. Предвидено да се обезбеди минимум на работа кое може да се однесува само на јавните служби од витално значење на државата. Со ЗРО се овозможува и делумен штрајк при што на работниците кои сакаат да работат мора да им се обезбедат услови од страна на штрајкувачите.<sup>418</sup>

Работодавачот може (има право) да острани работници од процесот на работа како одговор на веќе започнат штрајк, со тоа што бројот на отстранети работници не смее да биде повеќе од 2% од бројот на работниците што учествуваат во штрајкот, и тоа, само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување. Притоа, Работодавачот е должен за остранетите работници од работа, додека трае отстранувањето, да ги уплатува придонесите утврдени со посебни прописи за најниската основица за плаќање на придонесите.

За време на штрајк може да има случај на нужни и неодложни работи кои не смеат да се одложуваат или прекинуваат. Во тој случај работодавачот може да предложи на синдикатот да донесат Правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк. Правилата особено треба да содржат одредби за работите и бројот на работниците кои на нив треба да работат, а со цел овозможување обновување на работата по завршување на штрајкот, односно со цел вршење на работите кои се неопходни за спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните. (нужни работи). Ако синдикатот и работодавачот не се спогодат во рок од 15 дена за обавување на производно одржувачките и нужни работи, решавањето на ова прашање може да се довери на арбитража во рок од наредни 15 дена.

Работодавачот е должен на работниците учесници во штрајк, за време на учество во штрајкот да им уплатува придонеси од плата утврдени со посебните прописи на најниската основица за плаќање на придонесите. Организаторот на штрајкот на работниците кои учествувале во штрајкот може од свои средства (фонд за штрајк) да им обезбеди надоместок на плата за време на штрајк. Согласно Општиот колективен договор за стопанство на РМ, за време на штрајк кој е организиран заради повредени права на работниците уредени со закон, колективен договор и со допговорот за вработување и тоа: три неисплатени плати; неплатени придонеси и надоместоци; непотпишување на колективен договор и необезбедени услови за работа, работодавачот на работникот му исплатува надоместок на плата во висина од 60% од основната плата на работникот за време од 5 работни денови. Доколку штрајкот трае подолго од пет дена,

---

<sup>418</sup> Види член 236 став 6 од ЗРО на РМ.

тогаш организаторот на штрајкот (најчесто тоа е синдикатот) е должен преку сопствени штрајкувачки фондови да им обезбеди на учесниците во штрајкот надоместок на плата во наведената висина.

Во ЗРО на РМ стои одредба дека „во полицијата, вооружените сили и одредени јавни претпријатија штрајкот се уредува со посебни закони. Одредбите на ЗРО за штрајкот се далеку од Европските стандарди и прописи што ја уредуваат оваа материја. Повеќе од потребно е да се донесе нов Закон за штрајк во РМ со кој попрецизно ќе се уреди материјата за штрајкот чиј одредби ќе колерираат со реалните односи во општеството.

## **8. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИТЕ СПОРОВИ**

Мирното решавање на индивидуалните и колективните работните спорови уште се нарекува алтернативно решавање на работните спорови, бидејќи се користат како алтернатива на судот и редовната судската постапка. Овие методи воглавно се потпираат на волјата на страните во спорот да се реши по вонсудски пат. Алтернативното решавање на работните спорови се воведоа како резултат на имплементирање на судските реформи во државата, бидејќи работните спорови се застапени со многу висок процент во вкупниот број на судски спорови. Тоа доведе до трупане на голем број на судски спорови од работната сфера при што доведе до закочување на работата на редовните судови. Како најпознати мирни методи за решавање на работните спорови (колективни и индивидуални) во светот се применуваат следните: мирење, посредување (медијација), арбитража, испитување на факти и др.

ЗРО на РМ ги употребува категориите индивидуален и колективен работен спор. Овие два вида на работни спора се дефинирани во ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството и ОКД за јавниот сектор.

Според одредбите на ОКД **индивидуален работен спор** преставува спор во врска со остварувањето на правата на работникот утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување (чл. 45 став 1).

**Колективни работни спорови** се спорови во врска со склучувањето, измената, дополнувањето и примената на колективниот договор, остварување на правото на на синдикално организирање и штрајк (чл. 45 став 2).

### **а). помирување (*conciliation*)**

Помирувањето преставува процес во кој независна трета страна, определена од страните во спорот, им помага на страните во спорот во изнаоѓање на решение во спорот. Третото неутрално лице (помирителот) нема право да дава предлози за решавање на спорот, ниту пак сам да го реши спорот. Тој има за цел само да го води и олеснува процесот на помирување. Помирителот треба да поседува висок морален интегритет и кредибилитет, односно тој треба да биде лице кое ужива углед во

средината каде живее и работи. Тој во процесот на помирување треба да биде непристрасен и неутрален за обете страни.

Има разни видови на мирее. Тоа може да биде факултативно (доброволно) или задолжително. Мирееето може да биде инокосно, кога го спроведува само едно лице или колегијално кога истото го спроведува колегијално тело (3-5 члена), кое најчесто се нарекува мировен совет.

Во случај на индивидуален или колективен работен спор, Законот за работни односи предвидува можност работодавачот и работникот да се договорат решавањето на спорот да го доверат на посебен орган утврден со закон.

За решавање на индивидуални и колективни работни спорови во РМ е донесен посебен Закон за мирно решавање на работните спорови (Сл. Весник на РМ 87/07). Согласно одредбите на овој Закон, за колективен работен спор решавањето може да се довери на посебен Одбор за помирување, додека за индивидуален работен спор решавањето може да се довери на арбитер. Постапката за помирување на колективниот спор се води пред Одбор за помирување кои го сочинуваат по еден преставник од страните во спорот и помирувачот. Помирителот заеднички го предлагаат и избираат страните во спорот од Листа на помирувачи (чл. 48 од ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството). Постапката на мирее е факултативна, освен во случај на штрајк (чл. 236 ст. 3).

Постапката за помирување започнува со предлог од било која страна најдоцна во рок од 5 дена од настанување на спорот, во кој предлагачот на помирувањето ја изнесува содржината на спорниот однос. По добивањето на предлогот, другата страна е должна да одговори во рок од 3 дена. По прифаќањето на предлогот од другата страна за помирување се пристапува кон формирање на Мировен совет. Во Мировниот совет страните во спорот предлагаат свој член, а помирителот заеднички го избираат од Листата на помирители. Постапката на помирување страните се должни да ја завршат во рок од 15 дена, од поднесувањето на предлогот за постапка за помирување. Спогодбата што ќе се постигне во постапката на помирување мора да биде во писмена форма и истата е задолжителна за страните во спорот.

#### **б). Посредување (*mediation*)**

Посредувањето е вториот мирен метод на решавање на работните спорови. Решавањето на спорот е доверено на трето неутрално лице кој се нарекува медијатор. Овој метод се разликува од мирееето по тоа што медијаторот има поголема слобода во давањето на предлози и сугестии како да се реши спорот. Доколку страните го прифатат предлогот или сугестијата на медијаторот се пристапува кон потпишување на писмен акт, најчесто записник, кој ако се завери кај нотар истиот добива карактер на извршна исправа. Како и кај мирееето и посредувачот (медијаторот) треба да биде личност со голем морален интегритет и кредибилитет како и да

ужива голем авторитет во средината каде што работи и живее. Тоа треба да биде личност што ќе го прифатат двете страни во спорот.

Во Македонија посредувањето при решавањето на индивидуалните и колективните работни спорови не е правно уредено.

### в). Арбитража (*arbitration*)

***Arbitramentum aequum tribuit cuique suum*** - Правичната арбитража го досудува секому своето.<sup>419</sup>

***Arbitrum est iudicum***-Арбитражата има сила и дејство на судење<sup>420</sup>.

(*Sec. Paulus-D.4, 15.*)

***Arbitrium est iudicum boni viri secundum eaquum et bonum***- Арбитражата е одлука (на чесен, угледен човек) за она што е право и добро (засновано на начелото на правичност).<sup>421</sup>

(*Proculus-D.17, 2, 76*)

Суштината на арбитражата можеме да ја извлечеме од горенаведените латиски сентенци искажани многу одамна од познати римски правници. Многу правни теоретичари арбитражата ја сметаат за квази судска постапка. Решавањето на работните спорови се доверува на трето лице наречено арбитар или арбитри. Најчесто одлуката на арбитерот е задолжителна. Арбитер може да биде лице кое треба да исполни високи критериуми како што се: стручност, компетентност, чесност, непристрасност, интегритет и др. Арбитерот мора да биде неутрален во носењето на одлуката, земајќи ги во предвид аргументите на страните во спорот.

Во ЗРО на Р. Македонија во членовите 183 и 235 предвидена е арбитражата како метод на решавање на колективен работен спор. Според Законот пристапувањето кон арбитражно решавање на колективните работни спорови е факултативно (доброволно), но одлуката на што ќе ја донесе арбитражата е задолжителна.

Постапката пред арбитража поконкретно е разработена во ОКД, Постапката за арбитражно решавање на колективен работен спор започнува со покренување на предлог за арбитража на една од страните во рок од 8 дена од денот на настанување на спорот, односно од денот на запирањето на постапката за помирување. Арбитражата може да ја врши еден или повеќе арбитри. Страните во спорот, заеднички го избираат арбитерот или арбитрите од Листата на арбитри. Арбитерот е должен да закаже расправа во рок од 5 дена од приемот на предлогот. На денот на расправата се повикуваат овластените преставници на страните во спорот.

<sup>419</sup> <http://www.informator.co.yu./izreke>

<sup>420</sup> Исто

<sup>421</sup> Исто

Одлука на арбитерот е конечна и извршна за двете страните во спорот, односно против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд. Постапката пред арбитража завршува во рок од 15 дена од денот на настанување на спорот. Законот не дава јасна слика дали составот на арбитражата е инокосен или колегијален, туку оставено е тоа да го договораат страните. Одредбите во ЗРО кои се однесуваат на арбитражата се недоволни, нецелосни што оставаат простор за злоупотреби и нови спорови.

**Заклучок:** Иако сите горенаведени мирни методи за решавање на работните спорови беа пречекани со голем оптимизам и очекување, сепак во нашата секојдневна практика тие сеуште го немаат пронајдено своето вистинско место. Бројот на работните спорови кои се решени со овие методи се многу малку. Затоа, повеќе од потребно е јавно да се афирмираат бенефитот од мирното решавање на работните спорови, дотолку повеќе што користејќи ги нив можеме да заштедиме многу пари и време во однос на редовната судска постапка. Конституирање на Републичкиот совет за мирно решавање на работните спорови во РМ, како и регрутирање на едуцирани помирители и арбитри се уште доцнат со што горенаведените начини сеуште неможат да дојдат до израз во практиката.

## 9. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Правниот основ за воспоставување на инспекциски надзор во областа на работните односи во РМ се повеќе меѓународни Конвенции и Препораки на МОТ од кои најважни се следните: **Препораката бр. 5 од 1919** година која се однесува на формирање на **јавна санитарна служба** која ќе врши инспекциски надзор во фабриките и јавните служби. По Втората светска војна, во 1947 г., МОТ ја усвои **Конвенцијата бр. 81 за инспекција на трудот во индустријата и трговијата, Конвенцијата бр. 129 за инспекција на трудот во земјоделието**, како и Препораките бр. 81 и 82 за инспекцијата на трудот во областа на индустриските и трговските претпријатија, односно за инспекција во рударските и транспортните претпријатија од 1947 година. Наведените Конвенции, односно Препораки во најголем дел се имплементирани во нашето работно законодавство со донесување на посебен Закон за инспекцијата на трудот (Сл. Весник на РМ бр. 35/97 од 23.07.1997) и други инспекции. Исто така, и во ЗРО посветено е цело Поглавје (Поглавје XXV) за инспекцискиот надзор во областа на работните односи.

Управниот надзор во областа на трудовото законодавство е во надлежност на инспекцијата на трудот, како посебен облик на вршење на управна дејност, и освен што врши контрола и надзор над примената на законите, актите и постапките на работодавачите, таа врши и контрола на материјалот, опремата за работа, средствата и предметите за работа со нормите за безбедност на работата – технички надзор.<sup>422</sup> Најчесто

<sup>422</sup> J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Droit du travail, Paris, 2000, str. 990.

трудова инспекција, функционира како специјализиран орган кој е во состав на Министерството кое е надлежно за работите од областа на трудот. Иако е дел од Министерството за труд, таа е релативно самостојна служба во рамките на централната власт и има своја организациона хиерархија која работи според сопствена програма. Инспекцијата на трудот постапува по службена должност (ex officio) и на барање на странката. Таа треба да има соработка со најважните чинители на работните односи (синдикатот, работодавачите, со другите инспекциски органи, трипартитните тела како што се ЕСС, Советот за безбедност и здравје при работа, фондовите, агенцијата за вработување, и др.).

### 9.1.Органи на инспекцискиот надзор

Според одредбите на ЗРО надзор над примената на Законот за работни односи, другите закони и прописи за работните односи, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос, врши органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот.<sup>423</sup> Работите на инспекцискиот надзор ги врши **инспекторот на трудот**.<sup>424</sup> Службата за инспекција на трудот е организирана на ниво на држава под името Републички инспекторат на трудот, која дејноста ја врши преку републичките инспектори на трудот кои се распоредени во сите градови во РМ и нивниот број по општините зависи од големината на самата општина.

### 9.2. Права и обврски на инспекторот на трудот

Согласно одредбите на Законот за работни односи и Законот за инспекција на трудот, Републичкиот трудов инспекторат има одредени права и обврски. Доколку на работникот му е повредено одредено право од работен однос, тој има право да се обрати до инспекторот на трудот со Барање за заштита на неговото право. Барање за вршење контрола од страна на инспекторот на трудот можат да покренат *работникот индивидуално, синдикатот и работодавачот*. Исто така инспекторатот за труд може да покрене инспекциски надзор и по службена должност (ex officio). Притоа, инспекторот на трудот има обврска да постапи по барањето на работникот за остварување и заштита на неговите права. За таа цел инспекторот на трудот презема соодветни активности и дејствија за утврдување на фактичката состојба поврзано со Барањето. По правило Барањето секогаш се доставува во писмена форма кое се заведува во деловодна книга за прием на истото. За сите преземени дејствија, како и за утврдената фактичка состојба при вршењето на инспекцискиот надзор, инспекторот на трудот има обврска да го извести работникот со **поука** како тој да ја оствари заштитата на своето право.

<sup>423</sup> Види чл. 256 став 1 од ЗРО.

<sup>424</sup> Исто, став 2.



Ако инспекторот на трудот утврди повреда на законот, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, со **решение** ќе нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци. Работодавачот е должен да го извести инспекторот на трудот за постапувањето по донесеното решение.

Инспекторот на трудот може да донесе решение за забрана на вршење на работи на работодавачот ако:

1. затекне да работи лице со кое не е заснован работен однос согласно законот и колективниот договор
2. работодавачот не поднел пријава за задолжително социјално осигурување, односно не пресметал и уплатил придонеси од плата
3. не исплатил плата, односно најниска плата за три месеци
4. не го почитува, односно крши работното време и распоредот на работното време и
5. не води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа.

Против решението на инспекторот на трудот за горенаведените случаи незадоволната страна може да изјави жалба до министерот надлежен за работите од областа на трудот, во рок **од осум дена** од денот на приемот на решението, но жалбата не го одложува извршувањето на решението.

Забраната на вршење на работа на работодавачот **трае до отстранувањето на неправилностите, а за непочитување на работното време, седум дена**. Ако работодавачот го повтори претходно наведените неправилности, забраната трае 30 дена од денот на врачувањето на решението.

Во остварување на својата законска надлежност трудовиот инспекторат е должен да соработува и со останатите државни органи и институции, особено со управата за јавни приходи во доставување на благовремени информации за пресметката и исплатата на плати, односно најниска плата за претходниот месец.

Кога инспекторот на трудот ќе констатира дека работодавачот, односно одговорното лице сторил повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување со кои се уредуваат работните односи, тој може да поднесе барање за покренување прекршочна постапка.

Ако инспекторот на трудот утврди дека со конечна одлука на работодавачот е повредено право на работникот, тој, на барање на работникот, со решение ќе го одложи извршувањето на таа одлука, ако работникот завел работен спор пред надлежниот суд до донесување на правосилна судска пресуда (чл. 262). Работникот кој повел работен спор пред надлежниот суд, барањето до инспекторот на трудот може да го достави во рок од 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор.

Со Законот за изменување и дополнување на ЗРО (Сл. Весник на РМ бр.161 од 24.12.2008) за прекршоците утврдени во членовите 264 и 265 од

ЗРО, прекршочната постапка ја води и прекршочната санкција ја изрекува органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот (прекршочен орган).

Прекршочната постапка пред прекршочниот орган ја води **Комисија за одлучување по прекршок** (Прекршочна комисија). Прекршочната комисија одлучува по прекршоците утврдени во ЗРО и друг закон и *изрекува прекршочни санкции* утврдени во ЗРО и друг или друг закон. Против одлуката за прекршок што ја донел Прекршочниот орган може да се поднесе тужба за поведување на управен спор.

Исто така, со Законот за изменувања и дополнувањата на ЗРО е регулирано прашањето на формирање и работа на Прекршочната комисија. Оваа Комисија може да ја формира министерот надлежен за работите од областа на трудот. Комисијата е составена од претседател и два члена од редот на државните службеници вработени во органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот. Претседателот на комисијата е дипломиран правник со положен правосуден испит. Прекршочната комисија се избира за време траење од три години со право на реизбор на членовите.

За прекршоците утврдени со членовите 264 и 265 од ЗРО, државниот инспекторат за труд е должен на сторителот на прекршокот, пред да поднесе барање за прекршочна постапка да му предложи постапка на порамнување, согласно со ЗРО, Законот за прекршоци и други закони.

Исто така, за прекршоците од членовите 264 и 265 од ЗРО, државниот инспектор за труд на сторителот на прекршокот му предлага постапка за посредување и постигнување согласност со која сторителот на прекршокот се обврзува да ја плати глобата, другите давачки и да ги отстрани последиците од прекршокот. Притоа, државниот инспектор на труд составува записник во кој се констатира согласност на двете страни за покренување постапка за посредување на кој се потпишува сторителот на прекршокот. Постапката за посредување се води пред Комисија за посредување формирана од министерот надлежен за работите од областа на трудот. Комисијата за посредување е составена од претседател и два члена од редот на државните службеници вработени во органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот. Претседателот на комисијата е дипломиран правник со положен правосуден испит. Претседателот на Комисијата за посредување е должен да ја започне постапката 48 часа од денот кога е пристигнато барањето.

## 10. ПЕНЗИСКО - ИНВАЛИДСКО ОСИГУРУВАЊЕ ВО РМ

Според членот 34 од Уставот на РМ граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување утврдени со закон и колективен договор, додека пак членот 35 од Уставот на РМ воспоставува обврска на РМ како демократска и социјална држава да се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните согласно начелото на социјална праведност.

Врз основа на овие уставни определби приозлегува и правото на социјално осигурување, а во тие рамки и пензиско и инвалидско осигурување, како едно од основните права на граѓаните.

Од 1993 до 2000 година системот на пензиското осигурување во Република Македонија беше едностволбен. Во март 2000 година Собранието на РМ го донесе Законот за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување (Сл. Весник на РМ бр. 24/2000). Со овие измени во РМ, се воспостави легислативна рамка на новиот повеќестолбен (трестолбен) пензиски систем кои го сочинуваат три столба:

1). Задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност (*Прв столб*);

2). Задолжително капитално-финансирано пензиско осигурување (*Втор столб*);

3.). Доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (*Трет столб*).

**1. Задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност** (прв столб) е осигурување организирано според принципот на тековно финансирање (*pay-as-you-go*), што значи дека сегашните осигуреници плаќаат за сегашните пензионери. Првиот столб функционира на истиот начин како и досега, односно на принципот на генерациска солидарност. За првиот столб се грижи Фондот за ПИОМ. Овој столб обезбедува дефинирани пензии според однапред утврдена формула, а останатиот дел од пензијата се остварува капитално финансираното пензиско осигурување. Преку овој столб се остваруваат права од пензиско и инвалидско осигурување во случај на старост, инвалидност и смрт, што подразбира дека се исплаќа дел од старосна пензија, инвалидска пензија, семејна пензија и најнизок износ на пензија.

**2. Задолжителното капитално финансирано пензиско осигурување** (втор столб) е осигурување врз основа на капитализација на средствата, издвоени од дефинирани придонеси, при што постои тесна зависност меѓу обемот на вложените средства – придонеси и идните пензиски надоместоци што ги остварува секое лице се засновани на пазарни принципи. Овој начин на осигурување функционира врз принципот на собирање на финансиски средства преку плаќање придонеси на индивидуални сметки чии средства понатаму се инвестираат и добивката намалена за трошоците на работењето на системот се додава (акумулира)

на средствата на индивидуалните сметки.<sup>425</sup> Ова осигурување вклучува приватни задолжителни пензиски фондови и пензиски друштва кои управуваат со нив.

**3. Доброволно капитално финансирано пензиско осигурување** (трет столб) е осигурување врз основа на капитализација на средствата, врз основа на дефинирани придонеси, но на доброволна основа. Во ова осигурување можат да бидат вклучени сите лица кои сакаат да обезбедат повисок степен на материјална сигурност од задолжителното осигурување, како и сите граѓани кои не се опфатени со задолжителното осигурување. Доброволното осигурување најчесто е привилегија на побогатите лица.

Задолжителното и доброволното капитално финансирано пензиско осигурување поблиску се уредени со посебни закони.

Задолжителното пензиско и инвалидско осигурување, почива на начелото на **социјална праведност и генерациска солидарност**, и преку него се остваруваат права во случај на старост, намалување на или загубување на на работната способност, смрт и телесно оштетување.

Начелото на **социјална праведност** значи, дека работниците обезбедуваат материјална и социјална сигурност за себе и членовите на своето семејство и взаемно едни за други, придонес плаќаат сите, а правата ги користат само оние работници кај кои ќе настане некој од осигурените случаи и кои ги исполниле условите за остварување на одредено право според овој закон

Начелото на **генерациска солидарност** значи дека осигурениците, идните пензионери зависат од идните генерации.

### **1. Права од пензиско и инвалидско осигурување**

Права од пензиско и инвалидското осигурување се:

1. Право на старосна пензија;
2. Право на инвалидска пензија;
3. Право на распоредување на друго соодветно работно место, право на соодветно вработување, право на преквалификација или доквалификација и права на соодветни парични надоместоци;
4. Право на семејна пензија;
5. Право на паричен надоместок за телесно оштетување и
6. Право на најнизок износ на пензија.

**Осигуреници:** Согласно Законот за ПИОМ осигуреници со задолжително пензиско и инвалидско осигурување се сите работниците во работен однос во стопанството и нестопанството, лицата вработени во постојниот состав на АРМ, избрани или именувани носители на јавни и друга функција, физичките лица кои вршат дејност, индивидуалните земјоделци, инвалидите на трудот, самостојните уметници, спортисти, невработените лица кои примаат паричен надоместок и други.

---

<sup>425</sup> В. Пендовска, А. Максимовска-Велјановски и К. Мангова-Поњевиќ, Финансово право, Македонска ризница, Куманово, 2010, стр. 393-394;

**Старосна пензија:** Осигуреникот стекнува старосна пензија кога ќе наполни 64 години (маж) и 62 години жена и најмалку 15 години пензиски стаж. Пензиската основа на старосната пензија се утврдува од месечниот просек на платите што осигуреникот ги остварил за време на вкупното траење на осигурувањето, а најрано од 1 јануари 1970.

**Инвалидност:** инвалидност во смисла на ЗПИОМ постои кога кај осигуреникот, поради трајни промени во здравствената состојба причинети со повреда на работата, професионална болест, со повреда надвор од работата или со болест што не можеат да се острнат со лекување или со мерки на медицинска рехабилитација, ќе настане намалување или загубување на работната способност за вршење на работите на работното место на кое бил распореден пред настапувањето на инвалидноста.

## **2. Права врз основа на инвалидност се:**

**а) друга соодветна работа** која осигуреникот е способен да ја врши со скратено или полно работно време на друго работно место со работен напор кој не ја влошува неговата здравствена состојба.

**б) намелена работна способност**-постои кога осигуреникот со нормален работен напор што не ја загрозува неговата здравствена состојба, повеќе не може со полно работно врем да работи на работно место според кое се оценува инвалидноста.

**в) преостаната работна способност**-постои кога осигуреникот кај кого е утврдена намалуена работна способност може да работи најмалку со половина од полното работно време на работното место на кое работел пред настанување на инвалидноста

**г) загубена работна способност**-постои ако осигуреникот е потполно и трајно неспособен за вршење на својата работа и друга соодветна работа

**д) повреда при работа**- во смисла на овој закон се смета повредата на осигуреникот причинета со непосредно и краткотрајно механичко, физичко или хемиско дејство, како и повредата причинета со нагли промени на положбата на телото, ненадејно оптоварување на телото или со други промени на физиолошката состојба на организмот, ако таквата повреда причински е поврзана со вршењето на работите на работното место. Како повреда при работа се смета и повредата причинета што осигуреникот ќе ја претрпи на редовниот пат од станот до местото на работа или обратно

**ѓ) професионална болест**-во смисла на законот се определени болести причинети со подолго непосредно влијание на процесот и условите на трудот врз работната способност на осигуреникот. Правилникот за листата на професионалните болести ги донесува министерот за труд и социјална политика. За да може одредена болест да се смета за професионална треба таа болест да биде утврдена со Правилникот за професионални болести и осигуреникот да работи на работно место за кое во Правилникот е утврдено дека на тоа работно место болеста се јавува како професионална болест.

### 3. Права врз основа на преостаната работна способност

Осигуреникот кај кого постои преостаната работна способност има право на

1. работа со скратено работно време;
2. распоредување, односно вработување на друга соодветна работа и
2. преквалификација и доквалификација.

**Скратено работно време:** Осигуреникот со преостаната работна способност за кого е утврдено дека не е способен за работа со полно работно време на својата работа или на друга соодветна работа, има право да работи на својата работа или на друга соодветна работа со работно време кое одговара на неговата преостаната работна способност, но не помалку од половината од полното работно време.

**Распоредување на друго соодветно работно место:** Осигуреникот со преостаната работна способност, кој е способен да врши друга соодветна работа со полно работно време има право на распоредување на друго соодветно работно место.

**Преквалификација и доквалификација:** осигуреникот со преостаната работна способност за кого е утврдено дека не е способен за работа со полно работно време на својата работа има право на преквалификација и доквалификација, ако без тоа не може да се распореди на други работни места со полно работно време. Правото на преквалификација или доквалификација осигуреникот го остварува до навршени 50 години живот (маж) и 45 години живот (жена). По завршената преквалификација или доквалификација осигуреникот има право на распоредување, односно вработување на работно место за кое е оспособен.

**Парични надоместоци:** осигуреникот кај кого постои преостаната работна способност има право на надоместок

1. на плата од денот на настанување на инвалидноста до денот на распоредувањето или вработувањето на друга соодветна работа, односно до упатување на на преквалификација или доквалификација
2. на плата за време на преквалификацијата или доквалификацијата
3. на плата од денот на завршената преквалификација или доквалификација до денот на распоредувањето
4. на плата поради работа со скратено работно време
5. поради помала плата на друго работно место

**Инвалидска пензија:** Кога кај осигуреникот ќе настане загубување на работната способност, како и осигуреникот со преостаната работна способност кој поради навршување на одредени години на живот не може со преквалификација или доквалификација да се оспособи за вршење на друга соодветна работа стекнува право на инвалидска пензија ако

а) инвалидноста е причинета со повреда на работата или професионална болест-без оглед на пензискиот стаж и

б) инвалидноста е причинета со повреда надвор од работата или со болест под услов пред настанување на инвалидноста да имал наполнето пензиски стаж кој му покрива најмалку една третина на периодот од наполнети најмногу 20 години живот до денот на настанување на инвалидноста (работен век), сметајќи го работниот век на полни години.

Инвалидската пензија во случај на инвалидност причинета со повреда на работа или професионална болест се определува во висина од 80% од пензиската основица.

**Семејна пензија**-произлегува и се добива по смртта на осигуреникот или пензионерот. Семејната пензија можат да ја остварат членовите на семејството и тоа:

- а) брачниот другар
- б) децата
- в) родителите

Вдовица стекнува право на семејна пензија ако до смртта на брачниот другар наполнила 45 години живот. Ако до смртта на брачниот другар вдовицата имала наполнето 40 години, право на пензија стекнува кога ќе наполни 45 години живот.

Вдовецот стекнува право на семејна пензија ако до смртта на брачната другарка наполнил 55 години живот, односно ако до смртта на брачната другарка имал наполнети 50 години, кога ќе наполни 55 години живот или ако во тие години станал неспособен за работа.

Дете стекнува право на семејна пензија до наполнети 15 години живот, а ако е на школување до наполнети 26 години живот.

Висината на семејната пензија се определува во процент од основата што ја сочинуваат старосната или инвалидската пензија или 70% за еден член на семејството, а за секој нареден член уште по 10%, но не повеќе од 100% од основата.

**Паричен надоместок за телесно оштетување:** Телесно оштетување постои кога кај осигуреникот ќе настане загубување, посуштетвено оштетување или позначителна онеспособеност на одделно органи или делови од телото, а што ја отежнува нормалната активност на организмот и бара поголем напор во остварувањето на животните потреби, без оглед на тоа дали причинува инвалидност, или не причинува.

Висината на паричниот надоместок за телесно оштетување се определува според утврдениот процент на телесното оштетување.

Правилникот за Листата за видовите на телесните оштетувања врз основа на кои се стекнува со правото на паричен надоместок и процентите на оштетувања го донесува министерот за труд и социјална политика, по претходно прибавено мислење од стручните и научните организации.

### **Стаж на осигурување што се смета со зголемено траење (бенефициран стаж)**

На осигурениците кои што работат на особено тешки и по здравјето штетни работни места, како и на осигурениците кои работат на работни места на кои по пополнувањето определени години на живот не можат со успех да ја вршат својата професионална дејност, стажот на осигурување им се смета со зголемено траење. Степенот на зголемувањето на стажот на осигурување зависи од штетноста на работата, односно од природата на работа, така што работните места се распоредуваат во шест групи со тоа што на секои 12 месеци ефективна работа се смета како 13, 14, 15, 16, 17 и 18 месеци стаж на осигурување.

Работните места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење, постапката за нивно утврдување, степенот на зголемување на стажот на осигурување на тие работни места ги утврдува Фондот за ПИО со општ акт. Работните места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење се утврдуваат по претходно прибавено мислење од соодветни стручни и научни организации, на иницијатива на работодавачите.

### **Фонд за пензиско и инвалидско осигурување**

Законот за ПИОМ како организационен облик преку кој се спроведува системот на пензиско инвалидското осигурување го определува Фондот за ПИОМ, како самостоен облик на организирање. Фондот ги има следните надлежности:

- се извршува политиката на развојот на ПИО;
- се следат и анализираат состојбите во ПИО;
- се предлага преземање мерки за унапредување на системот на ПИО;
- презема мерки за рационално користење на средствата потребни за обезбедување на правата од ПИО;
- го усвојува годишен извештај за работата на стручната служба на Фондот;
- се донесува Статут на Фондот;
- се утврдува Буџетот на Фондот и завршната с/ка на Фондот;
- се уредуваат правата, обврските и одговорностите на органот на управување, директорот и на стручната служба на Фондот;
- се спроведува доброволно осигурување;
- се решава во прв и втор степен за правата од ПИО и се врши исплата по донесените решенија;
- се спроведуваат меѓународните договори и меѓудржавните спогодби од областа на ПИО и др.



## **Органи на Фондот за ПИО**

Органи на Фондот се Управен одбор и директорот. Управниот одбор има 9 членови кои ги именува Владата на РМ за време од 4 години. Управниот одбор од своите редови избира претседател со мандат од 4 години. УО на Фондот, најмалку еднаш годишно поднесува извештај за својата работа на Владата на РМ.

Управниот одбор на Фондот: донесува Статут и други општи акти на Фондот; донесува програма и план за работа; утврдува Буџет и завршна сметка на Фондот; управува со средствата на Фондот; одлучува за користење на средствата на Фондот; се грижи за остварување на доброволното осигурување; го следи остварувањето на меѓународните договори и меѓудржавните спогодби од областа на ПИО; разгледува прашања, извештаи и информации и други материјали во врска со состојбите и проблемите од ПИО, основа комисији и други работни тела; одлучува за и за други работи утврдени со закон и Статутот на Фондот.

Директорот на Фондот се бира на јавен конкурс, а го именува Управниот одбор. За директор на Фондот може да биде именувано лице кое ги исполнува условите пропишани со Статутот на Фондот, а согласност на одлуката за именување на директорот на Фондот дава Владата на РМ. Мандатот на директорот на Фондот е 4 години, со можност за повторно именување. Директорот го преставува и застапува Фондот; раководи со Фондот и го преставува и застапува пред трети лица; предлага програма и план за работа на Фондот; ја организира и координира работата на вработените во Фондот и одлучува за нивните права и обврски од работен однос согласно законите, и другите прописи од работните односи и КД и врши други работи кои се со закон и Статутот ставени во негова надлежност;

## **Обезбедување на средства за ПИО**

Средствата за остварување на правата од ПИО во Фондот ги обезбедуваат работодавачите и лицата осигурени според овој закон, во согласност со утврдените потреби во пензиското и инвалидското осигурување.

Средствата потребни за остварување на правата од ПИО се обезбедуваат со: 1. плаќање на придонеси од плата на работниците, како и со придонес од приходот што физичкото лице, односно земјоделецот ќе го оствари со вршење на својата дејност; 2. приходи од дивиденда на акции и добивки од удели; 3. приходи од камати на обврзници и благајнички записи; 4. од Буџетот на РМ; 5. од имотот на Фондот; 6. од други приходи.

## **11.ОСИГУРУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ**

Со овој Закон се уредуваат прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето.

Права во случај на невработеност според овој закон се паричен надоместок, подготовка за вработување (обука, преквалификација, доквалификација), право на здравствена заштита, право на пензиско-инвалидско осигурување во согласност со прописите на ПИО и право на инвалидните лица на вработување со поволни услови во согласност со закон.

Корисници на правото на осигурување и паричен надоместок по основ на невработеност имаат лицата кои останале без работа не по своја вина, односно лицата кои поради отказ останале без работа и тоа отказ поради економски, технолошки, структурни промени што се воведени кај работодавачот (лице кое е прогласено за технолошки вишок).

### **11.1. Висина на паричен надоместок (чл.68)**

Висина на месечниот паричен надоместок за време на невработеност изнесува 50% од просечната месечна нето плата на работникот за последните 24 месеци за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци, а 40% за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеци. Надоместокот не може да изнесува повеќе од 80% од месечната просечна месечна нето плата по работник во Републиката објавена за последниот месец.

### **11.2. Време за кое се исплатува паричниот надоместок (чл. 71)**

Времето за кое се исплатува паричен надоместок зависи од времето за кое невработеното лице било осигурано во случај на невработеност. Паричниот надоместок на невработеното лице се исплатува:

1. 1 месец ако има стаж на осигурување најмалку 9 месеци во непрекинато траење или 12 месеци ако има стаж со прекин во последните 18 месеци;
2. 2 месеци ако има стаж на осигурување над 18 месеци до двеипол години непрекинато траење во последните 4 години;
3. 3 месеци, ако има над 2,5 години стаж на осигурување;
4. 4 месеци ако има над 5 до 7 ипол години стаж на осигурување;
5. 5 месеци ако има стаж на осигурување над 7 ипол до 10 години;

6. 6 месеци ако има стаж на осигурување над 10 до 12 ипол години;
7. 7 месеци ако има стаж на осигурување над 12 ипол до 15 години;
8. 8 месеци ако има стаж на осигурување над 15 до 17 ипол години;
9. 9 месеци ако има стаж на осигурување над 17 ипол до 20 години;
10. 10 месеци ако има стаж на осигурување над 20 до 20 ипол години;
11. 11 месеци ако има стаж на осигурување над 22 ипол до 25 години и
12. 12 месеци ако има стаж на осигурување над 25 години.

Паричниот надоместок на невработеното лице му припаѓа од денот на престанокот на работниот однос ако невработеното лице поднесе Барање до Агенцијата за вработување кај која е уплатуван придонесот за вработување во рок од 30 дена од денот на престанокот на работниот однос (чл. 74, ст. 1).

Ако невработеното лице поднесе Барање по истекот на рокот од 30 дена, паричниот надоместок му припаѓа од денот на поднесувањето на Барањето за преостанатото време.

Паричниот надоместок не му припаѓа на невработеното лице кое поднело Барање, по истекот на времето за кое според чл. 71 од Законот за вработување имало право на исплата на паричен надоместок.

На невработеното лице кое има над 15 години стаж на осигурување, а на кое му недостасуваат најмногу до 5 години пред исполнувањето на услов за стекнување на право на старосна пензија (57 години старост на жена и 59 години старост на маж), паричен надоместок му се исплатува до негово повторно вработување, односно до настанување на некои од основните услови за престанок на правото на паричен надоместок.

### **11.3. Престанок на правото на паричен надоместок**

Право на паричен надоместок на невработеното лице му престанува ако:

- заснова работен однос (се вработи);
- основа трговско друштво, претпријатие или друго правно лице;
- врши занаетчиска или друга професионална дејност;
- одбие вработување со полно или скратено работно време;
- одбие обука, оспособување, преквалификација или доквалификација;
- исполни услови за стекнување право на пензија или оствари право на пензија;
- а загуби работната способност;

- неоправдано одбие привремено вработување во случај на поплава, земјотреси, елементарни непогоди и сл;
- одбие работно ангажирање за време на јавни работи;
- отпочне издржување на казна затвор подолго од 6 месеци и др. случаи.

#### **11.4. Јавни работи**

За извршување на работи од јавен интерес (одржување и заштита на животната средина и природата, одржување и обновување на јавната инфраструктура и за извршување на работи на јавните претпријатија од јавен интерес кои не спаѓаат во нивните редовни програмски активности и не го нарушуваат редовното вработување на територијата на РМ, односно на подрачјето на општината), може да се организираат јавни работи.

Согласно одредбите на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, во спроведувањето на јавните работи се вклучуваат невработени лица кои се пријавени во Агенцијата за вработување. Невработените лица кои ќе бидат вклучени во изведувањето на јавните работи организаторот на јавните работи им обезбедува надоместок за извршената работа; превоз или надоместок за превоз до местото на работа и назад; исхрана; осигурување во случај на несреќа при работа или професионално заболување и друго под услови и на начин утврдени со договор меѓу организаторот на јавни работи и ангажираните невработени лица.

#### **11.5. Организација, управување и раководење во Агенцијата за вработување**

Агенцијата за вработување на РМ е јавна установа за територијата на РМ со својство на правно лице. Таа опфаќа 29 општински центри за вработувања и центарот за вработување за град Скопје.

Организацијата, органите, нивната надлежност и начинот на нивното одлучување се уредени со Статутот на Агенцијата за вработување.

**Управување:** Со АВРМ управува Управен одбор кој е составен од 9 члена, од кои 7 именува Владата на РМ, а по 1 престапник именуваат репрезентативното здружение на работодавачи и репрезентативниот синдикат. Времетраење на мандатот на членовите на УО е 4 години со право на повторен избор.

**Раководење:** Со АВРМ раководи директор кој го именува и разрешува Владата на РМ на предлог на министерот надлежен за работите на трудот. Мандатот на директорот трае 4 години, со право на повторен избор. Директорот на АВРМ ја организира и раководи работата на Агенцијата, самостојно донесува одлуки од делокругот на неговото работење, ја престапува и застапува Агенцијата пред трети лица и е одговорен за законитоста на работата на Агенцијата и врши други работи согласно законот и статутот на Агенцијата.

## **11.6. Финансирање на работата на АВРМ**

Средствата за финансирање на правата на невработените лица од осигурување во случај на невработеност и на дејноста на АВРМ се обезбедуваат од:

- од придонесот на вработените што го пресметува и уплатува работодавачот од бруто платата на работникот;
- Буџетот на РМ и
- други извори.

Стапката на придонес за вработување на предлог на Владата ја утврдува Собранието на РМ. Собраните средства од придонесот за вработување се уплатуваат на сметка на АВРМ. Последниот утврден износ на стапката за вработување изнесува 1,2% од платата на работникот.

## **12. ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРУВАЊЕ**

Правото на здравствена заштита е уставна категорија и согласно Уставот на РМ на секој граѓанин му се гарантира правото на здравствена заштита (чл. 39). Здравствената дејност ја вршат здравствени организации (јавни, мешовити и приватни). Со посебен закон се регулирани односите во здравствената сфера. Според овој закон, здравствената заштита е дејност од посебен општествен интерес за државата и граѓаните. Здравствениот систем во РМ се засновува на задолжително и доброволно здравствено осигурување.

Задолжителното здравствено осигурување се установува за сите граѓани на РМ заради обезбедување здравствени услуги и парични надоместоци.

Доброволното здравствено осигурување се установува за обезбедување на здравствени услуги кои не се опфатени со задолжителното здравствено осигурување.

Заради остварување на одредени права во случај на болест и повреда и други права од Законот за здравствена заштита се установува доброволното осигурување.

Остварувањето на определени права од здравствената заштита утврдени со уставот и со закон, утврдените потреби и права од здравственото осигурување се врши во Фондот за здравствено осигурување кој е во составот на Министерството за здравство со својство на правно лице.

Средствата за здравствена заштита се обезбедуваат со придонес од доходот, односно добивката на претпријатието и другите организации, од бруто платите на работниците и работните луѓе, од Буџетот на РМ, од средствата на организациите, од личните средства на граѓаните и од други извори.

Здравствената заштита (осигурување) во РМ, особено задолжителното здравствено осигурување се заснова на начелата на

взаемност и солидарност на осигурениците. Со задолжителното здравствено осигурување на осигурениците им се обезбедува здравствена заштита која ги опфаќа следните права:

- лекарски прегледи и други видови на медицинска помош со цел за следење и проверување на здравствената состојба;
- спречување, сузбивање и рано откривање на болестите и други нарушувања на здравјето;
- укажување на итна медицинска помош;
- лекување во ординација, односно во станот на корисникот;
- заштита во врска со бременост и породувањето;
- спроведување на превентивните, терапевтските и рехабилитациони мерки;
- превенција, лекување и санирање на болести на устата и забите;
- лекови, помошни материјали и друго.

Правата од здравствено осигурување ги остваруваат сите работници кои се во работен однос, како и невработени лица согласно Законот за здравствена заштита. Правата од здравственото осигурување им се обезбедуваат и на членовите на семејството на осигурениците ако не се осигурани.

### **12.1. Осигуреници**

Согласно Законот за здравствена заштита како осигуреници се сметаат работниците во организациите, во органите на општините, Републиката, АРМ, политичките и општествените организации, работниците во работен однос кај граѓани кои самостојно вршат дејност со личен труд, односно со личен труд и со средства (работници во организациите), граѓаните кои се занимаваат со земјоделство, сточарство, живинарство, пчеларство, риболов како единствено или главно занимање (земјоделци), уметници, лицата корисници на социјална заштита, пензионерите, учесниците во НОБ, корисниците на права на преквалификација или доквалификација и право на врабоотување според прописите на ПИО, додека примаат паричен надоместок според тие прописи.

Право на здравствено осигурување имаат и невработените брачни другари, како и децата (родени во брак, посвоените деца, децата земено на издржување) до навршување на 18 годишна возраст, а по тие години само ако се на школување, но најдоцна до 26 години, лицата над 65 годишна возраст, како и жените во врска со бременоста, породувањето, леунството, односно во случај на заболување од заразни и други тешки заболувања (рак, епилепсија, наркоманија, алкохолизам и др.).

### **12.2. Парични надоместоци**

Осигурениците можат да остварат право на паричен надоместок ако ги исполнуваат следните услови:

1. Здравствено осигурување траело непрекинато најмалку 6 месеци пред настанувањето на случајот;
2. Придонесот за здравствено осигурување да е редовно уплатувано или со задоцнување од најмалку 6 месеци
3. Ако оценката за привремена спреченост за работа (боледување) ја дал избраниот лекар, односно лекарската комисија.

### **12.3. Надоместок од плата**

Осигурениците имаат право на надоместок од плата за време на привремена спреченост за работа поради:

1. Болест или повреда;
2. Медицинско испитување;
3. Доброволно давање на крв, ткиви или орган;
4. Негување на болно дете до 3 годишна возраст;
5. Изолираност заради спречување на зарази;
6. Негување на болен член на потесното семејство над 3 годишна возраст до 30 дена;
7. Неопходно придружување на болно дете до 3 годишна возраст додека е на болничко лекување до 30 дена;

Надоместокот од плата се исплатува од средствата на Фондот за здравствено осигурување од првиот ден на привремената спреченост за работа на осигурениците.

Оценка за привремена спреченост за работа во првите 15 дена дава лекарот (матичниот лекар, а од 16-60 дена по предлог на матичниот лекар од примарната здравствена заштита дава лекарската комисија при ФЗО формирана од Министерството за здравство.

Ако лекарот што дал оценка за привремена спреченост за работа оцени дека според здравствената состојба на здравјето на осигуреникот, спреченоста ќе трае подолго од 15 дена, должен е веднаш да го упати болниот на преглед до надлежната лекарска комисија. Ако подолго трае привремената спреченост (боледувањето) лекарската комисија го упатува осигуреникот до надлежниот орган за оценување на работната способност, според прописите на ПИОМ. Притоа, осигуреникот има право на надоместок на плата од средствата на Фондот за здравствено осигурување (ФЗО) до денот на утврдување на инвалидност, но најмногу 60 дена од денот на упатувањето.

Услов за остварување на правото на надоместок на плата е придонесот редовно да се уплатува или со задоцнување најмногу 60 дена и оцената за привремена спреченост да ја дал избраниот лекар, односно лекарската комисија.

Во случаи на повреда на работа, професионална болест, отсуство поради бременост, раѓање, мајчинство, давање крв, ткиво или орган, основницата изнесува 100%.

Надоместокот на плата за првите 21 дена спреченост за работа го утврдува и исплатува работодавачот од своите средства, а над 21 дена Фондот.

Во случаи на подолго траење на привремената спреченост за работа до 12 месеци, лекарската комисија го упатува осигуреникот до надлежен орган за оценување на работната способност.

#### **12.4. Доброволно осигурување**

Освен **задолжително**, Законот за здравствена заштита препознава и друг вид на здравствено осигурување, а тоа е **доброволното** здравствено осигурување, пред се заради обезбедување на повисок степен на здравствена заштита на осигуреникот.

Граѓаните за себе и членовите на своето семејство, односно организациите за своите работници, можат да се осигуруваат со доброволно здравствено осигурување или во друга осигурителна организација заради остварување на следните права (услуги):

1. естетски операции кои не се медицински индицирани
2. користење на повисоко ниво на здравствена заштита или користење на повисок конфор при користењето на здравствената заштита, по нивно барање кога тоа е над стандардите утврдени од Министерството за здравство
3. бањско-климатско лекување;
4. лекови, протези, ортопедски помагала кои не можат да се препишуваат на товар на ФЗО;
5. други здравствени услуги кои не се предвидени во задолжителното здравствено осигурување.

Средствата за остварување на правата од задолжителното дополнително осигурување ги обезбедуваат осигурениците од придонес од бруто плата, односно личните средства.

#### **12.5. Избран (матичен) лекар**

Заради остварување на здравствената заштита, осигуреникот има право и должност да избере лекар во примарната здравствена заштита (општа медицина, медицина на трудот, педијатрија, училишна медицина, општа стоматологија, гинекологија и др.) во здравствените организации на подрачјето на општината според местото на живеење, односно работа. Избраниот лекар се запишува во здравствената легитимација и здравствениот картон на осигуреникот за време определено со закон.

Секој избран лекар, во случај на негова отсутност или привремена спреченост, е должен на своите пациенти да им обезбеди замена.

Избраниот лекар е должен на осигуреникот да му укажува медицинска помош и да го следи неговото здравје.



## **12.6. Остварување на здравствена заштита во вонредни услови и услови за штрајк**

Здравствената заштита на граѓаните треба секогаш да се остварува непрекинато, односно во континуитет. Вонредните услови (поплава, пожар, природни непогоди) и штрајкот можат да влијаат на нормалното одвивање на процесот на здравствената заштита на граѓаните, па од тие причини државата преку своите надлежните органи и институции се должни да обезбедат минимум услови за нејзино функционирање, согласно законот, и општите акти на министерството и здравствените организации.

Претходно напоменавме дека заради остварување на своите економско социјални права работниците имаат право да организираат штрајк. Остварувањето на ова право се однесува и на вработените од здравствените организации (болници, клиники, медицински центри, здравствени установи, институти, заводи и др.).

Со оглед на фактот што здравствената дејност е од посебен општествен интерес, а со цел штрајкот да не биде пречка за остварување на уставно загарантираното право на здравствена заштита на граѓаните, Министерството за здравство и здравствените организации имаат должност да го приспособат своето работење кон новонастанатите услови. Во тој контекст, Министерството за здравство и здравствените организации се должни да обезбедат средства за резерви на лекови и санитетски материјални средства, кадри и други потреби за работа во услови на вонредни околности, односно да ја приспособат својата организација на работа и да преземат мерки за непречена работа и за отстранување на последиците од таквата состојба.

Вработените во здравствените организации правото на штрајк можат да го остварат под услови да не се доведува во опасност животот и здравјето на граѓаните кои бараат здравствена заштита. Заради отстранување на евентуалните штетни последици кои можат да настанат од неукажување на здравствена заштита на граѓаните за време на штрајк, органот на управување во здравствената организација е должен да обезбеди итна медицинска помош и минимална функција на сите организациони делови во процесот на работа. За остварување на минимална функција во сите организациони делови на здравствената организација вработените се должни да постапуваат согласно наредбите на управниот одбор и раководниот орган на здравствената организација. Доколку работниците не ги почитуваат наредбите на органот на управување, директорот е должен да го обезбеди нормалното одвивање на работниот процес со замена на соодветните работници. Работниците кои добиле наредба од директорот, а не ја извршиле истата, вршат потешка повреда на работната дисциплина, која според законот преставува основ за престанок на работниот однос. Доколку раководниот орган во здравствената организација не го обезбеди спроведувањето на мерките за почитување на наредбите, Владата на РМ како временна мерка може да постави:

- вршител на должност – директор додека трае штрајкот;
- работници потребни за вршење на таа дејност како и
- други услови потребни за спроведување на здравствената заштита на граѓаните.

Горенаведените мерки траат се до престанувањето на условите кои довеле до нивно воведување

## БИБЛИОГРАФИЈА

1. Агро синдикат, “Колективно преговарање”, Скопје, 1999.
2. Aronowitz Stenly, “Раднички синдикални покрет и радничка контрола”, Марксизам у свету, Београд, 1974, бр. 12.
3. Bilic m-r. Andrijana i Bukuljas d-r. Boris, “Megunarodno radno pravo, uz poseban osvrt na Megunarodnu organizaciju rada”, Split, 2006.
4. Беличанец др. Тито, Старова др. Гзие, “Трудово право”, Правен факултет, Скопје, 1996.
5. Беличанец Тито, “Колективно договарање”, Летна синдикална школа, Охрид, Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и УПОЗ, НУБ „Климент Охридски,, Скопје, 1994.
6. Брајќ др. Влајко, “Радно право”, Савремена администрација, Београд, 2001.
7. Брајќ др. Влајко, “Уговорно и споразумно урецивање односа у области рада”, Правни живот, бр. 5-6, Београд, 2002.
8. Благоев др. Борислав, “Колективните договори и превенција на штрајковите”, Нова Македонија, Скопје, 1992.
9. Благоев др. Борислав, “Колективни уговори у капитализму и социјализму”, Архив, бр. 1, Београд, 1981.
10. Благоев др. Борислав, “Радно право” 1 део, Институт Југословенске и иностране документације, Ниш, 1973.
11. Благоев др. Борислав, “Правни и политички карактер колективних уговора о раду”, Архив бр. 1, Београд, 1981.
12. Вотсон Филип, Социјално право и ЗРО на ЕУ – Политика и практика во проширена Европа, Просветно дело, Скопје, 2009.
13. Волаш др. Чедо, “Социологија синдиката”, Завод дистрофичара, Бања Лука, 2003.
14. Дадли д-р. Виск, Осум есенцијални чекори, Разрешување конфликти, Унион Трејд, Скопје, 1998.
15. Георгиевски Томе, “Современи синдикати”, ССМ, Скопје, 2000.
16. Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 1, European Commission, Brussels, 2008.

17. Employee representatives in an enlarged Europe, Volume 2, European Commission, Brussels, 2008
18. Енциклопедија самоуправљања, Савремена администрација, Београд, 1979.
19. Енциклопедија политичке културе, Савремена администрација, Београд, 1993. (стр. 1043-1048)
20. Историја на синдикалното движење во Македонија, ССМ, Скопје, 2008.
21. Industrial Relations in Europe, European Commission, Brussels, 2009
22. Јовановиќ др. Предраг, “Колективно преговарање као начин регулисање радних односа”, Правни живот бр. 11, Београд, 1997.
23. Јовевски мр. Лазар, “Колективни преговори-компаративни согледувања”, Цетис, Скопје, 2006.
24. Колективни уговори, Радничка штампа, Београд, 1990.
25. Кошутиќ др. Будимир, “Колективни преговори, право на штрајк и локаут у савременим капиталистичким државама”, Савремена администрација, Београд, 1987.
26. Кулиќ др. Живко, “Колективно преговарање и циљеви социјалне правде”, Правни живот, бр.10, Београд, 2001.
27. Каламатиев др. Тодор, “Субјекти на колективното договарање”, Синдикална школа, Струга, 2002.
28. Лубарда др. Бранко, “Лексикон индустриских односа”, Радничка штампа, Београд, 1997.
29. Лубарда др. Бранко, “Трипартизам у радном праву Европске Уније” Правни живот, бр.12/2003.
30. Лубарда др. Бранко, “Решавање колективних радних спорова”, ЈУРС, Београд, 1999.
31. Лубарда др. Бранко, “Европско радно право”, ЦИД, Подгорица, 2004.
32. Лубарда др. Бранко, Колективни уговори о раду као извори радног права у савременим државама, одбранет докторат, Правен факултет - Београд, 1990.
33. Мајхошев м-р. Андон, Функционирање на Економско-социјалниот совет на Република Македонија во периодот 1997 - 2007 година, МЦМС, Скопје, 2008.
34. Марковиќ д-р. Брана, “Колективно преговарање, систем, метод, вредности, “Синдикат и друштво у транзиции”, Београд, 1995.
35. Марковиќ д-р. Брана, “Нове технологије, радничка класа и синдикати”, Радничка штампа, Београд, 1989.
36. Маринковиќ д-р. Дарко, “Синдикати у Европи”, Граѓанске иницијативе, Нови Сад, 1998.
37. Маринковиќ д-р. Дарко, “Синдикалне слободи и права”, Синдикати и друштво у транзиции, Београд, 1995.
38. Митровиќ М. Драган, “Аутономно право”, Правни факултет-Београд и ЈР “Службени гласник”, 2009.
39. Митревски м-р. Живко, “Синдикални предизвици”, ССМ, Битола, 2003.
40. Михајлоски д-р. Зоран, “Колективни договори”, Академик, Скопје, 2007.

41. Мурџева-Шкариќ д-р. Олга, “Ненасилна трансформација на конфликти”, Филозофски факултет, Скопје, 2007.
42. Перспективност на жената на пазарот на трудот, Здружение за еманципација, солидарност и еднаквост на жените на РМ, Скопје, 2006.
43. Поточњак др. Жељко, “Право на штрајк”, Правни факултет, Загреб, 1992.
44. Поточњак др. Жељко, “Колективни уговори”, Организатор, Загреб, 1995.
45. Прибичевиќ др. Бранко, “Социјализам, светски процес”, Партизанска књига, Љубљана, 1979.
46. Прибичевиќ др. Бранко, Приручник о историју меѓународног радничког покрета, Рад, Београд, 1964.
47. Правата на вработените жени и млади во Македонија, Прирачник, ССМ, Куманово, 2007.
48. Права и обврски на работникот и работодавачот од работен однос, МТСП, ССМ и УСАИД, Скопје, 2008.
49. Прирачник за синдикални претставници, ССМ и Swiss Labour Assistance, Скопје, 2004.
50. Политичка енциклопедија, Савремена администрација, Београд, 1975.
51. Рифат Јуршид, Реформи на синдикатот, XIII синдикална школа, УПОЗ, Скопје, 2004.
52. Ружин д-р. Нано, “Социјална политика”, Македонско радио - Радио култура, Скопје, 1994.
53. Ружин д-р. Нано, “Европско социјално право”, Фондација - Фридрих Еберт, Канцеларија-Скопје, Скопје, 2004;
54. Савевски д-р. Здравко и др. автори, Обезвреднување на трудот – анализа на трудово - правната легислатива во периодот на транзицијата, ЛЕНКА, Скопје, 2010;
55. Синдикален водич, Меѓународна федерација на синдикатите од градежништво и дрвна индустрија - В.В.И., Битола, 2007;
56. Старова др. Гзие, “Трудово право и работни односи”, Мисла, Скопје, 2003.
57. Старова д-р. Гзие, “Колективните договори и нивното значење во уредувањето на работните односи”, Правна мисла бр.2-3, Скопје 1983.
58. Старова д-р. Гзие, Каламатиев др. Тодор, “Работни односи” (законодавство, коментар), Скопје, 2003.
59. Стоилковик д-р. Зоран, “Конфликт и/или дијалог, огледи о синдикатима, транзиции и демократији”, Београд, 2008.
60. Колективно преговарање и колективни договори, СМЕР, Скопје, 1995.
61. Fisher Roger & William Ury, Getting to Yes, Negotiating Agreement, Without Giving In, Penguin Books, 1991;
62. Casale Giuseppe, “Social Dialogue in Central and Eastern Europe”, ILO, Budapest, 1999;
63. Casale Guiseppe, “Tripartism and Social Dialogue”, ILO, Budapest, 1997.
64. Salmon Michael, Industrial Relations-theory and practice, Third edition, 1998.
65. Neil Chamberlain & James W. Kuhn, Collective Bargaining, Third Edition, 1986.

66. James P. Begin & Edwin F. Beal, The practice of Collective Bargaining, Chapter Eight, 1989.
  67. Richard E. Walton and Robert B. McKersie, A Behavioral Theory of Labor Negotiations, New York: McGraw-Hill Book Company, 1965,
  68. Христова д-р. Лидија, Современиот синдикализам, Институции на современата политичка демократија (компаративно-монографска анализа), Скопје, 1995, стр.165.
  69. Христова др. Лидија, Синдикатот и неговата улога во заштитата на правата на работниците во РМ, ЕТУЦ, Скопје, 1999, стр. 7.
  70. Христова д-р. Лидија, Врзанавање нова социјална политика: актери, димензии и реформи, Универзитет „Св. Кирил и Методиј,, - Скопје и Фондација Фридрих Еберт - Скопје, текст со наслов: Синдикатот како политички актер – Фактори кои ја лимитираат неговата улога во процесот на креирање политики, Скопје, 2006, стр. 238-256.
  71. Шкарик д-р. Светомир, Уставно право, Култура, Скопје, 2008,
  72. Конвенцијата бр. 95 на МОТ за заштита на платите од 194
  73. Конвенција бр. 131 на МОТ за утврдување на најниска плата (1970);
  74. Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права на ООН.
  75. Б. Лубарда, Радно право, Подгорица, 2004
  76. Билтен на ССМ, 20.01.2008 година
  77. Спогодба меѓу СТКЧ и Здружението за текстилната индустрија при ОРМ за најниска плата од 11.11.2009; Спогодба помеѓу Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на Македонија и Министерот за труд и социјална политика од 28.04.2010 година (Сл. Весник на РМ бр.60/10);
  78. Текст со наслов “Зошто се убиваат кинеските работници”?, Дневник, бр. 4294 од 21.06.2010, стр.9
  79. Спогодба меѓу Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита и Министерот за труд и социјална политика од 18.01.2010;
  80. <http://www.a1.com.mk/vesti/default.aspx?VestID=89217> на ден 12.04.2010
  81. Пеце Груевски, колумна во Утрински весник бр. 2612 од 15.02.2008 година со наслов Најниска плата и Колективните договори во РМ<sup>1</sup>
  82. [www.ssm.org.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=631%3Aod reduvanje-minimalna-plata-vo-rm&catid=120&lang=mk](http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=631%3Aod%20reduvanje-minimalna-plata-vo-rm&catid=120&lang=mk) (отворена на 22.05.201
- 
1. Устав на РМ од 1991
  2. Закон за работни односи на РМ (Сл. Весник на РМ бр. 62/05)
  3. Закон за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на РМ бр. 92/06)
  4. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (Сл. Весник на РМ бр.37/97 од 31.07.1997 г.,Измени 2000 г., 2001 г., 2003 г., 2004 г., 2005 г., 2008 г.
  5. Општ колективен договор на вработените во стопанството на РМ (Сл. Весник на РМ бр. 76/06)

6. Спогодба за формирање на Економско-социјален совет на РМ од 30.12.1996 г.
7. Европска социјална повелба на Советот на Европа од 1961 г.
8. Меѓународни стандарди на трудот, Ратификувани Конвенции од РМ, УСАИД и МТСП, Скопје, 2007.
9. Гзиме Старова, Трудово право и работни односи, Просветно дело, Скопје, 2003,
10. Петар Наумовски, Трудово право, Европски универзитет, Скопје, 2007 година.
11. Прирачник „Мобинг-психички притисок на работното место,, Скопје, 2009 г.
12. Прирачник за Безбедност и здравје при работа, ССМ и Фондација Фридрих Еберт, Скопје, 2008.
13. Меѓународна конвенција на МОТ бр. 155 за безбедност и заштита на здравјето при работа и за работната средина.
14. Филаделфиска декларација на ООН од 10. 06. 1944
15. Устав на МОТ
16. Адријана Билиќ и Борис Букуљаш, Меѓународно радно право, Сплит, 2006.
17. Извештаите на Европската комисија за 2006, 2007 и 2008 година за напредокот на РМ во евроинтеграциските процеси.